

## **TITOLO “Il quadro normativo di SSL nelle organizzazioni di volontariato e di promozione sociale”**

***Fabrizio Benedetti – Inail - Consulenza tecnica salute e sicurezza***

***Francesca Biasiotti –Auser- Consulenza tecnica salute e sicurezza nel Terzo Settore***

### **RIASSUNTO**

Il presente lavoro propone un’analisi degli adempimenti in materia di salute e sicurezza rivolti alle organizzazioni di volontariato e di promozione sociale di cui al D.Lgs. 81/2008 che si *avvalgono dell’opera di soli volontari*. Il tema della salute e sicurezza è stato affrontato nei Centri servizi per il volontariato e nelle Reti associative Nazionali che, a partire dall’emanazione del D.Lgs. 117/17, hanno finanziato progetti formativi e promosso iniziative di sensibilizzazione sulla salute e la sicurezza per i propri affiliati.

Il quadro normativo attuale, le buone prassi adottate e le problematiche applicative riscontrate nelle associazioni consentono di evidenziare alcune opportunità e azioni da intraprendere per la semplificazione in tema di salute e sicurezza relativamente alle associazioni di cui sopra.

### **SUMMARY**

This paper offers an analysis of health and safety obligations with regard to voluntary organisations and social promotion associations as per Legislative Decree 81/08, which *avail exclusively of the work of volunteers*. The topic of health and safety has been tackled by the Volunteer Services Centres and the National Association Networks which, starting with the issuance of Legislative Decree 117/17, have funded training projects and promoted awareness-raising initiatives on health and safety for their affiliates.

The current regulatory framework, the good practices adopted, and the application problems encountered within the associations allow certain opportunities and actions to be highlighted, which can be acted on for the simplification of health and safety matters in relation to the above associations.

## Sommario

RIASSUNTO .....	1
SUMMARY .....	1
1. VOLONTARIO o LAVORATORE AUTONOMO?.....	3
2. DISPOSIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA PREVISTE PER LE ODV E APS .....	4
3. OBBLIGO DI DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO .....	5
4. APPLICAZIONE DELL'ART. 21 PER I VOLONTARI.....	7
5. ETS CHE OPERANO CON L'ORGANIZZAZIONE DI UN DATORE DI LAVORO.....	8
6. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA RIFERITA ALL'ART. 25 SEPTIESD.LGS. 231/01 (ART. 300 DEL D.LGS. 81/2008) PER ENTI DEL TERZO SETTORE .....	9
7. CONCLUSIONS .....	11
8. BUONE PRASSI RILEVATE NEL TERRITORIO.....	12
8. GOOD PRACTICES OBSERVED THROUGHOUT THE TERRITORY .....	13

## 1. VOLONTARIO o LAVORATORE AUTONOMO?

Dal quadro normativo attuale, si rileva che per i volontari si applicano le disposizioni previste per i lavoratori autonomi. Il primo passaggio normativo che complica l'attuazione delle forme di tutela previste per le associazioni è proprio l'equiparazione del volontario al lavoratore autonomo, in quanto i volontari sono persone che mettono a disposizione tempo e capacità a favore della comunità, mentre i lavoratori autonomi compiono un'opera o servizio in cambio di un corrispettivo economico. Qui di seguito la correlazione tra il D.Lgs 117/17 Codice del Terzo Settore e la definizione di lavoratore autonomo.

L'art 17 comma 2 del D.Lgs.117/17 del CTS definisce che *“Il volontario è una persona che, per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere risposte ai bisogni delle persone e delle comunità beneficiarie della sua azione, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà”*.

Nel D.Lgs. 81/2008 all'art.3 comma 12 bis, il volontario è equiparato al lavoratore autonomo, del quale ritrova una definizione generica: *“Il lavoratore autonomo è colui che si obbliga a compiere un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti di un committente, ricevendo in cambio un corrispettivo”*.

Da questa prima correlazione di norme, si delineano per la stessa figura due funzioni di scopo differenti, che sembrerebbero evidenziare pochi elementi per una giusta equiparazione. Lo stesso avviene per il Presidente, equiparato al “Datore di lavoro” in termini di tutela di salute e sicurezza. Nei casi di associazioni che si avvalgono solo dell'opera di volontari, i presidenti, per configurarsi come datori di lavoro, dovrebbero rientrare nei termini stabiliti dall'art. 2 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.<sup>1</sup> e tali rapporti andrebbero stabiliti mediante contrattazione collettiva. Inoltre il presidente, come il comitato direttivo, può avere un rapporto di collaborazione o essere a sua volta volontario dell'associazione e non titolare.

---

<sup>1</sup> 1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549(N), e seguenti del Codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196(N), e di cui a specifiche disposizioni delle Leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videotermini limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; i volontari del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e della Protezione Civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468(N), e successive modificazioni;

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165(N), per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo.

## 2. DISPOSIZIONI DI SALUTE E SICUREZZA PREVISTE PER LE ODV E APS

Le disposizioni di salute e sicurezza che connettono la gestione delle attività di volontariato e quelle di tutela della salute e sicurezza sul lavoro sono definite dal D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81, in particolare l'art.3 comma 12 bis<sup>2</sup> e l'art. 21 del D.Lgs. 81/2008.

Secondo il comma 12 bis dell'art. 3, campo di applicazione, gli Enti del Terzo settore che si avvalgono di volontari possono redigere un accordo per meglio definire le modalità di applicazione della tutela prevista dall'art. 21 del D.Lgs. 81/2008. Qui di seguito è stato inserito un esempio di accordo tra un ente del terzo settore e i suoi volontari, in cui sono individuati gli ambiti di tutela previsti dall'art. 21 del D.Lgs. 81/2008. Ai fini delle informazioni documentate da tenere in associazione è bene che la sottoscrizione avvenga prima dell'inizio dell'attività per conto dell'associazione.

### Esempio di Accordo tra ETS e volontario<sup>3</sup>

<b>N. Tessera Volontario</b>	
Oggetto: <b>Modalità di attuazione delle misure di tutela previste dall'art.21 del D.Lgs.81/2008</b>	
Il volontario _____ nato a _____	
il _____ Con codice fiscale _____	
e	
L'associazione _____ con sede in _____	
Città _____	Cap _____
<b>Si conviene</b>	
I volontari che compiono opere o servizi per conto dell'associazione si impegnano ad adottare tutte le misure di tutela predisposte dall'associazione e in particolare, con riferimento all'art.21 del D.Lgs.81/08, il volontario si impegna a:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• utilizzare le attrezzature in conformità alle disposizioni fornite dall'associazione;</li><li>• utilizzare i dispositivi di protezione individuale e utilizzarli conformemente alle disposizioni contenute nel Verbale di avvenuta Consegna dei Dpi;</li><li>• indossare il tesserino di riconoscimento solo quando si opera per conto dell'Associazione;</li></ul>	
I volontari potranno richiedere, in conformità alle attività da svolgere, di:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• di beneficiare della sorveglianza sanitaria di cui all'art.41 del D.Lgs.81/08</li><li>• di partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro incentrati sulle attività realizzate per conto dell'associazione</li></ul>	
Data e luogo	
Firma del volontario	Firma del Presidente

<sup>2</sup> Nei confronti dei volontari di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266(N), dei volontari che effettuano servizio civile, dei soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni di promozione sociale di cui alla legge 7 dicembre 2000, n. 383, delle associazioni sportive dilettantistiche di cui alla legge 16 dicembre 1991, n. 398, e all'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289, e delle associazioni religiose, dei volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale, nonché nei confronti di tutti i soggetti di cui all'articolo 67, comma 1, lettera m), del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni, **si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 del presente decreto. Con accordi tra i soggetti e le associazioni o gli enti di servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al primo periodo.**

**Ove uno dei soggetti di cui al primo periodo svolga la sua prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione.**

<sup>3</sup> [Vademecum Auser In Sicurezza, Francesca Biasiotti 2017](#)

Inoltre, sempre secondo il comma 12 bis dell'art. 3 del D.Lgs. 81/2008, nei casi in cui le associazioni operino in *convenzione con un datore di lavoro*, è bene che si facciano parte attiva nel richiedere l'informativa sui rischi da fornire ai volontari. Nell'informativa dovranno essere individuate le misure adottate e necessarie a eliminare o ridurre i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro determinate dalle interferenze con le attività produttive dell'impresa. L'informativa può essere richiesta dall'associazione come allegato alla convenzione o successivamente alla stipula della stessa.

### 3. OBBLIGO DI DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Come noto, il D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. prevede tra gli obblighi principali delle aziende con lavoratori la nomina del servizio di prevenzione e protezione, la valutazione dei rischi, l'informazione e la formazione dei lavoratori, l'attività di sorveglianza sanitaria e il rispetto dei requisiti previsti dal decreto stesso in merito ai rischi specifici cui sono soggetti i lavoratori in virtù delle caratteristiche dei luoghi di lavoro e delle attività che sono chiamati a svolgere.

Nel 2014, la Federazione Italiana Cronometristi chiedeva con l'INTERPELLO N. 8/2014 del 13/03/2014 alla Commissione interpellare<sup>4</sup> un parere in merito all'obbligatorietà della redazione del documento di valutazione dei rischi da parte delle associazioni che *non hanno personale dipendente* ma che si avvalgono dell'ausilio di volontari, nei confronti dei quali può essere disposto un rimborso spese.

La Commissione, richiamando la definizione di lavoratore di cui all'art. 2, comma 1, lettera a)<sup>1</sup> del D.Lgs. 81/2008 e l'art. 3, comma bis, ritenne *“il regime applicabile, per i soggetti che prestano la propria attività volontariamente e a titolo gratuito (o con mero rimborso spese) per le associazioni sportive dilettantistiche, di cui alla Legge n. 398/1991 e all'art. 90 della Legge n. 289/2002, sia quello previsto per i lavoratori autonomi di cui all'articolo 2222 del Codice civile, per i quali l'art. 3, comma 11, del D.Lgs. n. 81/2008 dispone l'applicazione dell'art. 21. Inoltre, è opportuno evidenziare che, l'art. 3 comma 12-bis del decreto in parola, prevede anche che qualora i soggetti di cui sopra svolgano la loro prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione. Restano fermi i principi generali di diritto che impongono al responsabile dell'impianto o dell'associazione sportiva dilettantistica che di esso abbia la disponibilità – da individuare secondo la normativa di settore che regola la materia – di predisporre adeguate misure di tutela nei confronti di chi venga chiamato ad operare nell'ambito delle attività di riferimento dell'associazione sportiva dilettantistica e che, pertanto, ne sanciscono la responsabilità secondo i principi comuni civili e penali nel caso di danni causati a terzi da cose in disponibilità.”*

Alla luce dell'analisi dell'interpello, quindi, non possiamo evocare, in presenza di soli volontari, gli obblighi a carico del Datore di lavoro previsti dal D.Lgs. 81/2008. Eppure, la stessa applicazione dell'art.21 richiama una serie di adempimenti, quali l'individuazione dei DPI, strettamente connessa all'individuazione e la valutazione dei rischi da cui tali dispositivi devono proteggere.

Va detto che alcune reti di associazioni di volontariato si sono mosse in questa direzione, definendo proprie indicazioni per una valutazione dei rischi in termini semplificati utili ai fini di cui sopra. Ad

---

<sup>4</sup> INTERPELLO N. 8/2014 del 13/03/2014 - Obbligo di redazione del documento di valutazione dei rischi per i volontari Oggetto: art. 3 comma 12, D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni – risposta al quesito relativo all'obbligo di redazione del documento di valutazione dei rischi per i volontari.

esempio, la Rete Associativa Nazionale di Auser, nella campagna di sensibilizzazione sulla sicurezza dei propri associati, ha realizzato un modello semplificato degli adempimenti<sup>5</sup> previsti per gli Enti del Terzo Settore loro associati. Il modello semplificato degli adempimenti è stato presentato sotto forma di opuscolo con indicazioni generali applicabili al contesto associativo. Consapevoli che le attività svolte debbano essere effettuate in tutta sicurezza, è bene ricordare che gli E.T.S. sono vincolati alle attività elencate puntualmente dall'articolo 5<sup>6</sup> del D.lg. 117/17 che, a esclusione di quelle di natura sociosanitaria, non necessitano di particolari strumenti di lavoro.

---

<sup>5</sup> *Implicazioni di salute e sicurezza nel Terzo Settore, Francesca Biasiotti 2021*

<sup>6</sup> *Articolo 5 del D.Lgs 117/2017 -Attività di interesse generale-*

*1. Gli enti del Terzo settore, diversi dalle imprese sociali incluse le cooperative sociali, esercitano in via esclusiva o principale una o più attività di interesse generale per il perseguimento, senza scopo di lucro, di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale. Si considerano di interesse generale, se svolte in conformità alle norme particolari che ne disciplinano l'esercizio, le attività aventi ad oggetto:*

- a) interventi e servizi sociali ai sensi dell'articolo 1, commi 1 e 2, della legge 8 novembre 2000, n. 328, e successive modificazioni, e interventi, servizi e prestazioni di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104, e alla legge 22 giugno 2016, n. 112, e successive modificazioni;*
- b) interventi e prestazioni sanitarie;*
- c) prestazioni socio-sanitarie di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 febbraio 2001, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 129 del 6 giugno 2001, e successive modificazioni;*
- d) educazione, istruzione e formazione professionale, ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, e successive modificazioni, nonché le attività culturali di interesse sociale con finalità educativa;*
- e) interventi e servizi finalizzati alla salvaguardia e al miglioramento delle condizioni dell'ambiente e all'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali, con esclusione dell'attività, esercitata abitualmente, di raccolta e riciclaggio dei rifiuti urbani, speciali e pericolosi ;*
- f) interventi di tutela e valorizzazione del patrimonio culturale e del paesaggio, ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, e successive modificazioni;*
- g) formazione universitaria e post-universitaria;*
- h) ricerca scientifica di particolare interesse sociale;*
- i) organizzazione e gestione di attività culturali, artistiche o ricreative di interesse sociale, incluse attività, anche editoriali, di promozione e diffusione della cultura e della pratica del volontariato e delle attività di interesse generale di cui al presente articolo;*
- j) radiodiffusione sonora a carattere comunitario, ai sensi dell'articolo 16, comma 5, della legge 6 agosto 1990, n. 223, e successive modificazioni;*
- k) organizzazione e gestione di attività turistiche di interesse sociale, culturale o religioso ;*
- l) formazione extra-scolastica, finalizzata alla prevenzione della dispersione scolastica e al successo scolastico e formativo, alla prevenzione del bullismo e al contrasto della povertà educativa;*
- m) servizi strumentali ad enti del Terzo settore resi da enti composti in misura non inferiore al settanta per cento da enti del Terzo settore;*
- n) cooperazione allo sviluppo, ai sensi della legge 11 agosto 2014, n. 125, e successive modificazioni;*
- o) attività commerciali, produttive, di educazione e informazione, di promozione, di rappresentanza, di concessione in licenza di marchi di certificazione, svolte nell'ambito o a favore di filiere del commercio equo e solidale, da intendersi come un rapporto commerciale con un produttore operante in un'area economica svantaggiata, situata, di norma, in un Paese in via di sviluppo, sulla base di un accordo di lunga durata finalizzato a promuovere l'accesso del produttore al mercato e che preveda il pagamento di un prezzo equo, misure di sviluppo in favore del produttore e l'obbligo del produttore di garantire condizioni di lavoro sicure, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali, in modo da permettere ai lavoratori di condurre un'esistenza libera e dignitosa, e di rispettare i diritti sindacali, nonché di impegnarsi per il contrasto del lavoro infantile ;*
- p) servizi finalizzati all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori e delle persone di cui all'articolo 2, comma 4, del decreto legislativo recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, di cui all'articolo 1, comma 2, lettera c), della legge 6 giugno 2016, n. 106;*
- q) alloggio sociale, ai sensi del decreto del Ministero delle infrastrutture del 22 aprile 2008, e successive modificazioni, nonché ogni altra attività di carattere residenziale temporaneo diretta a soddisfare bisogni sociali, sanitari, culturali, formativi o lavorativi;*
- r) accoglienza umanitaria ed integrazione sociale dei migranti;*
- s) agricoltura sociale, ai sensi dell'articolo 2 della legge 18 agosto 2015, n. 141, e successive modificazioni ;*
- t) organizzazione e gestione di attività sportive dilettantistiche;*
- u) beneficenza, sostegno a distanza, cessione gratuita di alimenti o prodotti di cui alla legge 19 agosto 2016, n. 166, e successive modificazioni, o erogazione di denaro, beni o servizi a sostegno di persone svantaggiate o di attività di interesse generale a norma del presente articolo;*
- v) promozione della cultura della legalità, della pace tra i popoli, della nonviolenza e della difesa non armata;*
- w) promozione e tutela dei diritti umani, civili, sociali e politici, nonché dei diritti dei consumatori e degli utenti delle attività di interesse generale di cui al presente articolo, promozione delle pari opportunità e delle iniziative di aiuto reciproco, incluse le banche dei tempi di cui all'articolo 27 della legge 8 marzo 2000, n. 53, e i gruppi di acquisto solidale di cui all'articolo 1, comma 266, della legge 24 dicembre 2007, n. 244;*
- x) cura di procedure di adozione internazionale ai sensi della legge 4 maggio 1983, n. 184;*
- y) protezione civile ai sensi della legge 24 febbraio 1992, n. 225, e successive modificazioni;*
- z) riqualificazione di beni pubblici inutilizzati o di beniconfiscati alla criminalità organizzata.*

#### 4. APPLICAZIONE DELL'ART. 21 PER I VOLONTARI

Oltre al comma 12 bis dell'articolo 3, il fulcro legislativo per la tutela dei volontari è riconducibile alle disposizioni dell'art. 21 del D.Lgs. 81/2008, riguardante le “*disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi*”<sup>7</sup> che, di fatto, sembra equiparare la figura del volontario a quella del lavoratore autonomo, cosa evidentemente assai poco appropriata, così come già in parte espresso nei paragrafi precedenti.

Secondo il comma 1, lettera a) dell'art. 21, l'ETS dovrà garantire la **conformità delle attrezzature** di cui al Titolo III del D.Lgs. 81/2008. Per quanto riguarda le attrezzature messe a disposizione dall'ente con cui l'ETS ha stipulato una convenzione, pubblico o privato che sia, è dovere dell'ente stesso, oltre che dell'ETS, garantirne la conformità. Lo stesso vale nei casi in cui si utilizzino attrezzature provenienti da noleggiatori e concedenti in uso; l'art. 72 del D.Lgs. 81/2008 prevede che chi concede in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve, al momento della messa a disposizione, attestarne il buono stato di conservazione, manutenzione ed efficienza ai fini della sicurezza.

Nell'art. 21 comma 1, lettera b) si richiede che l'ETS garantisca la consegna e l'utilizzo da parte dei propri lavoratori e volontari di **dispositivi di protezione individuale** conformi alle disposizioni di cui al Titolo III. La scelta del DPI, come già argomentato in precedenza, può avvenire solo dopo una valutazione dei rischi connessi all'attività da svolgere. Sarà bene che l'organizzazione di volontariato gestisca la documentazione attestante la consegna e la gestione dei DPI dati in utilizzo ai propri volontari.

Sempre tra gli obblighi dell'ETS, ai sensi del comma 1, lettera c) dell'art. 21, rientra la **consegna del tesserino di riconoscimento**, che consente l'identificazione dei volontari che svolgono la propria attività nei luoghi di enti pubblici o privati.

Secondo l'art.21 comma 2 del D.Lgs.81/2008 è prevista la facoltà per i lavoratori autonomi di svolgere a proprie spese la **sorveglianza sanitaria** e la **formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali.**

Tale previsione sembra del tutto inattuabile nei confronti dei volontari, considerata la natura della prestazione, per definizione gratuita e spontanea. Tuttavia, per poterla eseguire efficacemente, occorre avere individuato i “rischi propri delle attività svolte”. Come si possono svolgere tali attività senza una, pur semplificata, valutazione dei rischi?

In alcuni territori, le associazioni, non avendo chiaro l'inquadramento normativo e le relative responsabilità assunte in questo quadro, si sono organizzate in modo autonomo, ad esempio proponendo delle giornate della salute e consentendo ai volontari di aderire alla visita medica. Gli oneri sono stati sostenuti con budget progettuali in modo da contenere i costi. Altre realtà hanno stipulato convenzioni con istituti di medicina presenti sul territorio o protocolli di intesa, lasciando ai volontari la facoltà di

---

<sup>7</sup> Articolo 21 del D.Lgs.81/2008 - *Disposizioni relative ai componenti dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del Codice civile e ai lavoratori autonomi*

1. 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'articolo 2222 del Codice civile, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti devono: a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III; b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III; c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgono attività in regime di appalto o subappalto.

2. I soggetti di cui al comma 1, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di: a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali; b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali

aderire alla visita medica.

Per la formazione, le associazioni più proattive cercano di trovare modalità per proporre corsi di salute e sicurezza ai propri volontari, ma si scontrano con difficoltà che talora sembrano frustrare i loro sforzi. Secondo la classificazione Ateco, le organizzazioni di volontariato rientrano in linea di massima nel settore S 94.99.50<sup>8</sup>. Se si volesse ricondurre questo codice Ateco nell'alveo dell'Accordo Stato – Regioni del febbraio 2011, questo porterebbe a classificare gli enti di volontariato, ai fini della formazione per la salute e la sicurezza sul lavoro, tra le attività a rischio basso.

Tuttavia, ciò risulta improprio per varie ragioni:

1. L'ETS non è un soggetto economico e, se non ha dipendenti, come già è stato detto, non ha un datore di lavoro;
2. Gli ETS svolgono attività in molteplici settori, le cui attività non sempre sono classificabili a rischio basso e il volontario non è impiegato in una sola attività;
3. I programmi di formazione stabiliti dal citato Accordo Stato Regioni non sono pertinenti rispetto alle specificità organizzative di un ETS.

Pertanto, le associazioni che, sentendone la responsabilità, intraprendono percorsi formativi dedicati ai volontari in materia di salute e sicurezza, lo fanno senza poter contare su un programma di riferimento come quello messo a disposizione delle aziende. Sarebbe auspicabile caratterizzare la formazione sulla base dell'attività specifica che i volontari andranno a svolgere. In particolar modo, i piani formativi dovrebbero considerare il fattore relazione, determinante nell'ambito educativo e sociosanitario, così come la movimentazione di persone con difficoltà motorie.

In questo senso può essere d'aiuto la classificazione ICNPO<sup>9</sup> (International Classification of Non profit Organizations) recentemente inserita nel Registro Unico degli Enti del Terzo Settore per caratterizzare le attività associative. Con l'utilizzo della Classificazione ICNPO si potrebbero determinare i profili di rischio, laddove presenti, e le conoscenze abilitanti da trasmettere in base alle attività svolte dalle associazioni.

## 5. ETS CHE OPERANO CON L'ORGANIZZAZIONE DI UN DATORE DI LAVORO

Secondo il censimento Istat 2016 delle istituzioni non-profit, la maggioranza degli ETS opera in convenzione con Enti Pubblici. Con l'introduzione dell'amministrazione condivisa<sup>10</sup>, Comuni, Province, Regioni o Enti Pubblici si sono dotati di un proprio protocollo di regolamentazione dei rapporti con gli Enti del Terzo Settore. Nell'elaborazione dei regolamenti, alla luce dei problemi illustrati in precedenza, come è stata interpretata la normativa sulla sicurezza rivolta alle organizzazioni di volontariato e di promozione sociale? Dal campionamento di alcuni *Regolamenti* e analisi delle *convenzioni* stipulate tra Comuni ed ETS, è emerso un superamento dell'art.21 D.Lgs. 81/2008. Infatti, i requisiti a cui il volontario aveva possibilità di richiedere l'adesione (quali la sorveglianza sanitaria e

---

<sup>8</sup> *Attività di altre organizzazioni associative nca*  
DESCRIZIONE

*associazioni miranti a promuovere le relazioni sociali: rotary club, logge massoniche eccetera*

*associazioni giovanili, associazioni studentesche, club e confraternite eccetera*

*attività di finanziamento svolte da organizzazioni associative o da altre*

*Dalla classe 94.99 sono escluse:*

*attività di beneficenza come la raccolta di fondi per l'assistenza sociale, cfr. 88.99*

*attività di gruppi o associazioni artistiche professionali, cfr. 90.0*

*attività di club sportivi, cfr. 93.12*

*attività di associazioni professionali, cfr. 94.12*

<sup>9</sup> La **Classificazione ICNPO (International Classification of Non profit Organizations)** è la classificazione internazionale delle attività svolte dalle istituzioni non profit, elaborata dalla Johns Hopkins University (USA, Baltimora) nell'ambito di un progetto di ricerca sulle istituzioni non profit avviato all'inizio degli anni Novanta. La classificazione, ripresa in *Handbook on Non-profit Institutions in the System of National Accounts* comprende 28 classi raggruppati in 11 settori. La classificazione è stata integrata con le voci specificate dal codice 29 al codice 42 adottate nel corso della rilevazione censuaria sulle istituzioni non profit per articolare meglio la descrizione del settore.

<sup>10</sup> Art. 55 del codice del terzo settore



i corsi di formativi sulla sicurezza) sono diventati requisiti contrattualmente obbligatori e preliminari all'affidamento dei servizi in co-progettazione con gli Enti Pubblici o Enti Privati. Sicuramente ciò può essere dovuto alle necessità della recente emergenza sanitaria, ma nel rientro delle condizioni ordinarie, questa situazione deve essere attentamente ponderata in un'ottica più aderente ai criteri di socialità e solidarietà propri del volontariato. Occorre altresì ricordare che per quanto previsto dall'art.3 comma 12 bis del D.Lgs.81/2008 specifiche responsabilità sono attribuite al datore di lavoro che affida, nell'ambito della propria organizzazione, attività ai volontari.<sup>11</sup>Ad esempio, alcune associazioni di volontariato hanno redatto schede informative rischi da consegnare ai volontari che operano nelle attività associative.

## **6. LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA RIFERITA ALL'ART. 25 SEPTIES D.LGS. 231/01 (ART. 300 DEL D.LGS. 81/2008) PER ENTI DEL TERZO SETTORE**

Per concludere la disamina, non resta che considerare che agli ETS, dotati o meno di personalità giuridica, sembra possa applicarsi la responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/2001<sup>12</sup>.

Tralasciando ogni altra considerazione sulle diverse fattispecie di reato configurate dal D.Lgs. 231/01, ci si limita a considerare quanto prevede l'articolo 25 septies, coincidente con l'art. 300 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., che recita: «Art. 25-septies (Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro)

*1. In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*2. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno.*

*3. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore a sei mesi.».*

Pertanto, nel caso in cui si configurino tali fattispecie di reato, l'ente potrebbe rispondere in via amministrativa delle pesanti sanzioni economiche e interdittive previste dal D.Lgs. 231. D'altro canto lo stesso ente potrebbe, tuttavia, adottare e attuare, con tutte le difficoltà legate all'applicazione a un soggetto sostanzialmente destrutturato, un Modello di Organizzazione e Gestione – MOG, conforme a quanto prescritto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/2008<sup>13</sup> e s.m.i. al fine di esimersi dalla “responsabilità amministrativa”.

---

<sup>11</sup> Art.3 comma 12 bis: [...]Ove uno dei soggetti di cui al primo periodo svolga la sua prestazione nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al soggetto dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti nei quali è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla sua attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili a eliminare o, ove ciò non sia possibile, a ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del soggetto e altre attività che si svolgono nell'ambito della medesima organizzazione.

<sup>12</sup> D. Lgs. 231/2001. Art. 1. - Soggetti

1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

<sup>13</sup> Articolo 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231(N), deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

IL MOG in questione ha come elemento centrale la “valutazione dei rischi” e tutte le attività conseguenti ai fini dell’effettività ed efficacia dell’azione prevenzionale.

Anche su questo punto occorre riflettere considerando che la normativa di riferimento per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro per il volontariato resta incentrata sull’art. 21 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i. Un’esperienza che possiamo richiamare dai libri del Forum del Terzo Settore ,che pubblica di una più articolata discussione che riguarda un sistema di autocontrollo applicabili alle ETS edita nel 2019 con le “[Linee Guida per il codice di qualità e autocontrollo](#)” in cui affronta il tema della responsabilità amministrativa degli Ets <sup>14</sup>

## 7. CONCLUSIONI

L’augurio, in conclusione, è di essere riusciti a evidenziare, seppur sommariamente, un quadro argomentato di come la legislazione vigente affronti la necessità di tutela della salute e sicurezza dei volontari e di come ciò non sia espresso in modo armonico a livello normativo.

Gli enti del terzo settore (Aps e Odv), che ormai spaziano in ambiti di attività molteplici e sempre più estesi, hanno difficoltà a interpretare il dettato legislativo. I tentativi di qualcuno di darsi proprie regolamentazioni, interpretando in termini estesi le norme pur in carenza di riferimenti certi, rischiano di risultare inadeguati al fine di tutelare efficacemente i volontari e garantire un’efficace rispondenza alle relative responsabilità giuridiche. Si ritiene che i contenuti dell’art. 21 del D.Lgs. 81/2008 potrebbero essere espressi più compiutamente e in modo adeguato alle peculiarità del mondo del terzo settore, separandoli da quelli dei “lavoratori autonomi” che non sembrano aderenti e applicabili *tout court* ai “volontari”. Si potrebbe meglio definire la tipologia di volontario al quale destinare la tutela, prediligendo i volontari sistemici<sup>15</sup>, e individuare gli ambiti della classificazione ICPNO per i quali effettivamente occorre attivare forme di tutela idonee. Inoltre miglioramenti potrebbero essere dati nell’indicare la definizione delle attività di valutazione dei rischi, dalle quali far discendere, ad esempio, la scelta dei DPI e le modalità e i contenuti della formazione per gli operatori del terzo settore. Infine,

---

a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;

b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;

c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;

d) alle attività di sorveglianza sanitaria;

e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;

f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;

g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;

h) alle periodiche verifiche dell’applicazione e dell’efficacia delle procedure adottate.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al comma 1 deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell’avvenuta effettuazione delle attività di cui al comma 1.

3. Il modello organizzativo deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell’organizzazione e dal tipo di attività svolta, un’articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sull’attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. Il riesame e l’eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all’igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell’organizzazione e nell’attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:200768 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all’articolo 6.

5-bis. La commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro elabora procedure semplificate per la adozione e la efficace attuazione dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza nelle piccole e medie imprese. Tali procedure sono recepite con decreto del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali.

6. L’adozione del modello di organizzazione e di gestione di cui al presente articolo nelle imprese fino a 50 lavoratori rientra tra le attività finanziabili ai sensi dell’articolo 11.

<sup>14</sup> [Linee Guida per il codice di qualità e autocontrollo](#)”, Forum Terzo Settore 2019

<sup>15</sup> Censimento Istat delle istituzioni non profit 2016 distingue i volontari in:

- Volontari sistemici che hanno svolto la loro attività in maniera continuativa nell’arco di una settimana, di un mese o di un anno;
- Volontari occasionali che hanno svolto la loro attività in maniera episodica, cioè circoscritta ad attività occasionali, senza ulteriore coinvolgimento nelle attività delle istituzioni non profit.

declinare meglio l'applicabilità dell'art. 25 septies del D.Lgs. 231/01, in particolare le modalità di adozione ed efficace attuazione del modello di organizzazione e gestione con efficacia esimente dalla responsabilità amministrativa sulla base di un modello semplificato degli adempimenti per gli Enti del Terzo Settore.

Pur se lodevoli, gli sforzi di alcune associazioni non sembra siano riusciti a risolvere le difficoltà. Tuttavia, in alcuni casi le soluzioni proposte possono prefigurarsi come buone prassi da condividere con altre realtà associative e dalle quali si può partire per facilitare un giusto approccio di prevenzione e di tutela dai rischi per la salute e la sicurezza dei volontari impegnati in molte utili attività a beneficio delle comunità in cui sono inseriti e di cui sono parte.

## 7. CONCLUSIONS

In conclusion, we hope that we have successfully provided a reasoned, though brief, outline of how the legislation in force confronts the need to protect the health and safety of volunteers, and how this is not expressed consistently at regulatory level.

Bodies within the third sector (voluntary organisations and social promotion associations), which now operate in numerous and increasingly wide-ranging areas of activity, struggle to interpret the legislative requirements. Attempts by some to form their own regulations through a broad interpretation of the standards, in the absence of definite references, run the risk of proving inadequate for the purposes of effectively protecting volunteers and guaranteeing exoneration from the related legal liabilities. We hold that the contents of art. 21 of Legislative Decree 81/2008 could be expressed in more detail and in a way that deals with the specifics of the third sector, separating such provisions from those for “self-employed workers”, which in their current state do not seem appropriate and applicable to “volunteers”. The types of volunteers requiring protection could be better defined, prioritising habitual volunteers<sup>16</sup>, and the ICPNO classification groups for which suitable forms of protection must be implemented could be identified. It would also be possible to provide a better definition of the risk assessment activities based on which, for example, decisions are to be made regarding PPE and the content and procedures for training third-sector operators. Finally, the applicability of art. 25 septies of Legislative Decree 231/01 could be better expressed, particularly the methods for the adoption and effective implementation of an organisation and management model with the effect of providing exoneration from administrative liabilities, based on a simplified model of obligations for bodies within the third sector.

While laudable, the efforts of certain associations do not seem to have succeeded in resolving these difficulties. However, the solutions proposed in some cases may act as a model for good practices to be shared with other associations, and can be taken as a starting point to facilitate the correct approach to preventing and protecting against health and safety risks to volunteers engaged in many useful activities for the benefit of the communities to which they belong and where they live.

---

<sup>16</sup> The 2016 Istat survey of non-profit institutions distinguishes between the following types of volunteers:

- *Habitual volunteers, who performed their activities on an ongoing basis over the course of a week, a month or a year;*
- *Casual volunteers, who performed their activities on a one-off basis, i.e. limited to occasional activities with no further involvement in the activities of the non-profit institution.*

## **8. BUONE PRASSI RILEVATE NEL TERRITORIO**

### **VADEMECUM AUSER IN SICUREZZA - ADEMPIMENTI PER GLI ENTI DEL TERZO SETTORE, autrice Francesca Biasiotti, 2017**

La campagna Auser In Sicurezza nasce a seguito dell'emanazione del Codice del Terzo Settore del 3 luglio 2017. Tra le novità introdotte, è previsto che le Reti associative Nazionali possano esercitare, oltre alle proprie attività principali, delle attività di promozione e sviluppo delle attività di controllo, anche sotto forma di autocontrollo e di assistenza tecnica nei confronti dei propri associati.

### **SICUREZZA E COMPETENZE DIGITALI -CESVOL 2021- FIGURA DEL REFERENTE PER LA SICUREZZA, Auser Toscana, Antea, Misericordia - responsabile progetto formativo Francesca Biasiotti**

La figura del referente associativo per la sicurezza nasce nel contesto dell'emergenza sanitaria in cui la necessità è stata quella di formare le associazioni alla riapertura delle sedi. Molti dei partecipanti individuati ricoprivano la carica di Presidente o funzionario amministrativo. I risultati di tale lavoro sono confluiti nel Quaderno Didattico "Cultura della Sicurezza e delle competenze digitali" edito da Cesvot nel 2021<sup>17</sup>.

### **IMPLICAZIONI DI SALUTE E SICUREZZA NEL TERZO SETTORE – RETE ASSOCIATIVA NAZIONALE AUSER, autrice Francesca Biasiotti, 2021**

Il volume riassume il lavoro svolto nei cinque anni precedenti presso i territori regionali di Toscana, Marche, Umbria, Piemonte e Trentino-Alto Adige, in cui sono state esaminate convenzioni, casistiche infortunistiche, esperienze dirette di volontari e associati, e realizzati focus group di approfondimento tematico. Lo scopo del volume è individuare le implicazioni in materia di salute e sicurezza che sussistono nel campo del Terzo Settore, restituendo una visione organizzativa di tale ambito.

### **UMBRIA, INAIL E CESVOL INSIEME PER PROMUOVERE LA CULTURA DELLA PREVENZIONE 2022**

Nel corso del 2021, l'Inail e il Cesvol dell'Umbria (Centro Servizi Volontariato) hanno avviato una sinergia regionale mirata a sensibilizzare gli operatori del terzo settore, espressione di solidarietà e di sussidiarietà nella società civile per il sostegno ai più deboli e per il superamento delle situazioni di precarietà, sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

### **CSV NAPOLI E INAIL INSIEME PER LA SICUREZZA CON "VOLONTARIATO SICURO 2.0" 2022**

Nasce il progetto Volontariato Sicuro 2.0, promosso dal CSV Napoli, Centro di Servizio per il Volontariato della città metropolitana di Napoli, insieme all'Inail, Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro, Direzione Regionale Campania. La finalità principale del progetto Volontariato Sicuro 2.0 è stata di offrire alle associazioni e ai volontari assistenza e consulenza, per porli in condizione di rispettare la normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, così da garantire le persone e le rispettive attività.

---

<sup>17</sup>Progetto formativo per Facilitatori e Referenti di Ets, quaderno didattico "Cultura della sicurezza e delle competenze digitali", luglio 2021.

## 8. GOOD PRACTICES OBSERVED THROUGHOUT THE TERRITORY

### [AUSER IN SICUREZZA HANDBOOK](#) - OBLIGATIONS FOR BODIES IN THE THIRD

**SECTOR, author: Francesca Biasiotti, 2017**

The *Auser In Sicurezza* safety campaign began after the issuance of the Third Sector Code on 3 July 2017. Among the innovations it contains, it calls for the National Association Networks to carry out, in addition to their main activities, initiatives for the promotion and development of monitoring activities, including in the form of self-monitoring and technical assistance for their associates.

### **DIGITAL SKILLS AND SAFETY - CESVOL 2021 - ROLE OF THE SAFETY CONTACT PERSON, Auser Toscana, Anteas, Misericordia - training project manager: Francesca Biasiotti**

The role of the safety contact person within associations emerged in the context of the healthcare crisis, which made it necessary to prepare the associations for the re-opening of their offices. Many of the participants identified occupied the role of President or administrative officer. The results of this work were brought together in the Educational Handbook “*Cultura della Sicurezza e delle competenze digitali*” (Safety Culture and Digital Skills) published by Cesvot in 2021<sup>18</sup>.

### [IMPLICAZIONI DI SALUTE E SICUREZZA NEL TERZO SETTORE](#) – AUSER NATIONAL

**ASSOCIATION NETWORK, author: Francesca Biasiotti, 2021**

This publication summarises the work carried out over the five previous years in the regional territories of Tuscany, Marche, Umbria, Piedmont and Trentino-Alto Adige, with the investigation of agreements, accident records and the direct experiences of volunteers and associates, and the convening of focus groups to further explore the topic. The purpose of the publication is to identify health and safety implications in the third sector, providing a general organisational overview of the area.

### **UMBRIA, INAIL AND CESVOL TOGETHER TO PROMOTE A CULTURE OF PREVENTION 2022**

During the course of the year 2021, Inail and Cesvol (the Volunteer Services Centre) in Umbria began a synergic regional effort to raise awareness of the topic of occupational safety among operators in the third sector, who express our society’s solidarity and subsidiarity by supporting the most vulnerable and assisting in precarious situations.

### **CSV NAPOLI AND INAIL TOGETHER FOR SAFETY WITH “VOLONTARIATO SICURO 2.0” 2022**

The *Volontariato Sicuro 2.0* (Safe Volunteering 2.0) project is promoted by CSV Napoli (the Volunteer Services Centre for the metropolitan city of Naples), together with Inail (the Italian National Institute for Insurance against Accidents at Work) and the Campania Regional Directorate. The main aim of the *Volontariato Sicuro 2.0* project was to offer help and advice to associations and volunteers, placing them in position to comply with regulations on occupational safety in order to protect people and their respective activities.

---

<sup>18</sup>Training project for facilitators and contact people in third-sector bodies, “*Cultura della sicurezza e delle competenze digitali*” (Safety Culture and Digital Skills) educational handbook, July 2021.