

## **Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale**

Circolare 19 novembre 1996, n. 154

Ulteriori indicazioni in ordine all'applicazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 recante attuazione delle direttive nn. 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE e 90/679/CEE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, come modificato dal D.Lgs. 10 marzo 1996, n. 242.

( pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale Italiana n° 284 del 04/12/1996 )

Con riferimento ai numerosi quesiti pervenuti in ordine alla applicazione del decreto legislativo n. 626/94 e successive modifiche, si danno seguito le più urgenti indicazioni operative al fine di agevolare un adempimento uniforme della nuova disciplina.

### **1. Applicazione del D.lgs n. 626/94 e successive modifiche ai collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del Codice civile.**

Il campo di applicazione relativo ai soggetti beneficiari della tutela antinfortunistica e di igiene, viene individuato direttamente dall'articolo 1 e dall'articolo 2, lettera a), i quali indicano espressamente:

- 1) la tipologia generale dei lavoratori a cui si devono applicare le misure di tutela ( " i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato anche speciale" - articolo 2, lettera a), primo periodo);
- 2) i soggetti da equiparare a questi ultimi anche se privi di un rapporto subordinato ( " soci lavoratori di cooperative o di società, anche di fatto, che prestino la loro attività per conto delle società e degli enti stessi, e gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Sono altresì equiparati gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi e attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici" - articolo 2, lettera a) secondo periodo);
- 3) i lavoratori subordinati che devono essere esclusi (gli addetti ai servizi domestici e familiari - articolo 2, lettera a), primo periodo);
- 4) i lavoratori subordinati per i quali le disposizioni si applicano parzialmente ( " i lavoratori di cui alla legge 18 dicembre 1973, n. 877; nonché i lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato").

Come si vede, il descritto campo di applicazione non ricomprende i collaboratori familiari di cui alla disciplina dell'articolo 230-bis del Codice civile, poiché questi ultimi non vi sono richiamati espressamente neanche tra gli equiparati, né sono inquadrabili nella categoria dei lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.

Infatti, i collaboratori familiari (il coniuge, i parenti entro il 3° grado, gli affini entro il 2° grado), sono rilevanti come tali per il nostro ordinamento giuridico proprio quando non sia configurabile un rapporto di lavoro subordinato o, comunque, un rapporto diverso da quello basato sull'interesse familiare.

Né, d'altra parte, l'inclusione dei collaboratori familiari tra i soggetti beneficiari della tutela può essere desunta in via interpretativa dall'inclusione dei datori di lavoro delle aziende familiari tra i soggetti destinatari di alcuni obblighi, poiché il datore di lavoro delle aziende familiari si caratterizza per la possibilità di organizzare nella sua impresa sia il lavoro dei collaboratori familiari sia il lavoro di terzi salariati, essendo ininfluenza la dimensione dell'impresa stessa. Quindi, gli obblighi a carico degli imprenditori familiari sorgono soltanto in presenza e nei riguardi dei suoi eventuali lavoratori o subordinati, o dei soggetti equiparati rientranti nelle definizioni di cui agli articoli 1 e 2, comma 1.

Del resto, già la Corte costituzionale, con sentenza n. 212 del 3 maggio 1993 ha confermato il principio che la normativa antinfortunistica e di igiene non può trovare applicazione all'impresa familiare poiché questa è permeata di legami affettivi, onde sarebbe "problematico l'incastro di obblighi e doveri sanzionati attraverso ipotesi di reato procedibili d'ufficio".

Concludendo, le argomentazioni suesposte conducono a una risposta negativa al quesito posto, nel senso che le disposizioni di cui ai decreti legislativi n. 626/94 e n. 242/96 non trovano applicazione nei confronti dei collaboratori familiari di cui all'articolo 230-bis del Codice civile.

Coerentemente, i collaboratori familiari non devono essere computati ai fini dell'applicazione dei diversi istituti normativi condizionati da una determinata consistenza numerica.

## **2. Natura dell'esonero (se temporaneo o permanente) dall'obbligo di frequenza del corso di cui all'articolo 10 comma 2 per il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione.**

In relazione alla formulazione dell'articolo 24 sono stati richiesti chiarimenti in ordine alla portata dell'esonero dalla frequenza del corso di formazione in materia di sicurezza e salute per il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi e lo notifichi entro il 31 dicembre 1996.

Al riguardo, una lettura coordinata degli articoli 10, 2° comma e 95 induce a ritenere che la natura dell'esonero è di carattere permanente. L'articolo 95, come si evince dalla sua rubricazione (disposizioni transitorie e finali) ha la finalità di riconoscere ai datori di lavoro - in sede di prima applicazione del decreto - le capacità necessarie allo svolgimento dei compiti prevenzionistici in virtù dell'esperienza maturata sul campo e, conseguentemente, l'esonero dalla frequenza del corso di formazione contestualmente previsto non può che essere permanente. A maggior conforto di questa tesi va considerato che gli obblighi fondamentali del datore di lavoro in funzione dei quali è stato introdotto l'obbligo di una formazione specifica vanno assolti entro la stessa data del 1° gennaio 1997, entro la quale è possibile fruire dell'esonero.

## **3. Criteri di computo dei dipendenti ai fini dell'applicazione dei diversi istituti normativi del D.lgs n. 626/1994 e successive modifiche, condizionati da una determinata consistenza numerica dei dipendenti.**

L'art. 2, comma 1, lett. a, 3° e 4° periodo, ai fini della determinazione del numero di dipendenti dal quale il decreto fa discendere particolari obblighi, esclude dal computo, per espressa disposizione, gli allievi degli istituti di istruzione e universitari e i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi e attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

Inoltre, devono considerarsi esclusi in quanto non rientranti o ricompresi parzialmente nell'ambito di applicazione del decreto, anche gli addetti ai servizi domestici e familiari, i lavoratori di cui alla legge 18.12.1973 n. 877 e i lavoratori con rapporto contrattuale privato di portierato (artt. 1, comma 3 e 2, comma 1, lett. a).

Infine, devono considerarsi esclusi in via interpretativa, facendo ricorso ai principali orientamenti della giurisprudenza in materia di dimensione delle imprese, i lavoratori in prova, i sostituti dei lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto e i volontari come definiti dalla legge 11.8.1991 n. 266.

Infine, i dipendenti assunti a termine (stagionali) vanno computati solo qualora il loro inserimento sia indispensabile per la realizzazione del ciclo produttivo e, con particolare riferimento alle aziende agricole, gli stagionali vanno computati solo se inclusi nell'organigramma dell'azienda (o dell'unità produttiva) necessario ad assicurarne la normale attività per l'intera annata agraria o, quantomeno, per un rilevante periodo di essa. Sempre con riferimento alle aziende agricole, fa eccezione a detto principio il caso previsto dall'articolo 10 del decreto in esame, per la cui applicazione si stabilisce espressamente che il computo dei dipendenti va effettuato con riferimento ai soli addetti assunti a tempo indeterminato (allegato 1, nota n. 2).

Al contrario, devono considerarsi computabili i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato anche speciale, i soci lavoratori di cooperative di società anche di fatto, gli utenti dei servizi di orientamento o di formazione scolastica, universitaria e professionale, avviati presso datori di lavoro per agevolare o per perfezionare le loro scelte professionali. Inoltre, dovranno essere altresì ritenuti computabili, anche i giovani assunti con contratto di formazione lavoro, gli apprendisti, i titolari di rapporto di lavoro subordinato sportivo, i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, i lavoratori in trasferta e i lavoratori a tempo parziale in misura corrispondente al numero di ore contrattualmente previste.

