

La sicurezza nei condomini ad uso abitativo

troppo spesso si sente ormai parlare di sicurezza del lavoro, testo unico e magari della vecchia 626, senza che si considerino i risvolti della legge che riguardano la **valutazione dei rischi** in ambito **condominiale**. Prima di tutto è bene chiarire di cosa si stia parlando. La **valutazione dei rischi** è un documento a carico del datore di lavoro nel quale, sintetizzando, si elencano tutti i rischi nel luogo di lavoro e si impostano dei correttivi per ridurre la possibilità che essi accadano.

A questo punto sorgono due grandi dubbi:

- chi è il datore di lavoro nel condominio?
- Il condominio è luogo deputato al lavoro o per lo meno solo sec'è un custode assunto?

Su queste risposte molti sono stati i "pareri", ma la realtà legale è differente.

Innanzitutto bisogna considerare che il datore di lavoro in un condominio esiste ed è l'amministratore di condominio. come, del resto, è stato espressamente riconosciuto anche dalla Circolare esplicativa del Ministero del lavoro 5 marzo 1997, n. 28 (punto 1: "il datore di lavoro nei condomini va individuato nella persona dell'amministratore condominiale pro-tempore").

In merito a cosa sia considerato ambiente di lavoro si deve immaginare che il condominio è sempre soggetto alle manutenzioni di ditte specializzate, che pertanto diventa luogo di lavoro degli addetti alle opere, per cui il condominio li assolda.

In merito alla analisi dei rischi si intenda la valutazione di almeno tre profili :

1. la tutela delle condizioni di lavoro;
2. la tutela della sicurezza degli abitanti dello stabile;
3. la tutela della sicurezza della popolazione residente e dell'ambiente.

Effettuiamo ora una differenza in merito agli oneri inerenti in generale la sicurezza degli stabili tra:

- i condomini con lavoratore dipendente (es.: custode, portierato)
- condomini con soli contratti di prestazione di servizi mediante ditte esterne (impresa di pulizie, elettricista, ...) .

Nel primo caso dobbiamo aggiungere la **formazione ed informazione** del dipendente.

"Ai sensi dell'art. 3, comma 9, del d.lgs. n. 81/2008, nei confronti dei lavoratori che rientrano nel campo di applicazione del contratto collettivo dei fabbricati trovano applicazione gli obblighi di informazione e di formazione di cui agli artt. 36 e 37. Inoltre, sempre secondo la norma appena citata, ad essi devono essere forniti i necessari dispositivi di protezione individuali in relazione alle effettive mansioni assegnate. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro fornisca attrezzature proprie, o per il tramite di terzi, tali attrezzature devono essere conformi alle disposizioni di cui al Titolo III."

Per tutti i condomini in generale invece vige l'obbligo di valutazione dei rischi, in maniera molto generale riportiamo i riferimenti di legge secondo il quale va eseguita l'analisi o che comunque sono utili per valutare i provvedimenti da intraprendere per non incorrere in sanzioni.

La definizione di azienda e di unità produttiva la si rinviene nell'art. 2 dello stesso D. Lgs. n. 81/2008 il quale alla lettera c) individua come azienda "il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato" ed alla lettera t) come unità produttiva lo "stabilimento o struttura finalizzati alla produzione di beni o all'erogazione di servizi, dotati di autonomia finanziaria e tecnico funzionale".

Pertanto i condomini non sono obbligati a fare il D.U.V.R.I. nel momento in cui non hanno un dipendente diretto (custode, giardiniere, ...), in quanto non sussistono rischi interferenziali, come del resto emerge dalla lettura della determinazione n. 3 del 5/3/2008 dell'Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici nella quale viene sostenuto che "si parla di interferenza nella circostanza in cui si verifica un «contatto rischioso» tra il personale del committente e quello dell'appaltatore o tra il personale di imprese diverse che operano nella stessa sede aziendale con contratti differenti". Nella stessa determinazione l'Autorità di Vigilanza indica inoltre che fra i rischi interferenziali si possono considerare, a mero titolo esemplificativo: quelli derivanti da sovrapposizioni di più attività svolte da operatori di appaltatori diversi (che si svolgano ovviamente nell'ambito dell'azienda);

- quelli immessi nel luogo di lavoro del committente dalle lavorazioni dell'appaltatore;
- quelli esistenti nel luogo di lavoro del committente, ove è previsto che debba operare l'appaltatore, ulteriori rispetto a quelli specifici dell'attività propria dell'appaltatore;
- quelli derivanti da modalità di esecuzione particolari richieste esplicitamente dal committente (che comportino pericoli aggiuntivi rispetto a quelli specifici dell'attività appaltata).