



SICUREZZA

Sicurezza su lavoro e obbligo formativo del datore di lavoro



DOTT.SSA CLARISSA CARPISASSI



Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione deve frequentare gli specifici corsi di formazione

Secondo la vigente normativa, non c'è l'obbligo di formare il datore di lavoro (DI) in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questo perché il DI, secondo quanto indicato dall'art. 31 del d.lgs 81/08 s.m.i. organizza il Servizio di Prevenzione e Protezione (Spp) all'interno della azienda/unità produttiva, o incarica persone o servizi esterni con capacità e requisiti professionali specifici e in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda stessa. A capo del Spp deve essere posto un responsabile (Rsp), avente una formazione specifica e comprovate esperienze e competenze.

L'art. 34 del d.lgs 81/08 s.m.i. però, stabilisce che "il DI può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezio-

ne dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipotesi previste nell'Allegato II...". Ed è in questo caso, ovvero quando il DI sceglie di non nominare un Rsp esterno ma di farsi carico egli stesso di tale compito e responsabilità, che per il DI nasce l'obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Obbligo espressamente previsto dal d.lgs 81/08 s.m.i. che nel medesimo art. 34 c. 2 afferma che "Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di Rsp, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative."

I contenuti, le articolazioni e le modalità di svolgimento del corso

di formazione per DI-Rsp sono state esplicitate e stabilite dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/11, che ha previsto, a seconda della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, tre corsi: uno di 16 ore per attività a rischio basso, uno di 32 ore per attività a rischio medio e uno di 48 ore per attività a rischio alto. Lo stesso accordo ha previsto anche un obbligo di aggiornamento quinquennale con periodicità e durata, modulata in relazione ai tre livelli di rischio sopra individuati: basso 6 ore medio 10 ore alto 14 ore.

L'art. 34 del d.lgs 81/08 s.m.i. c. 2-bis (così modificato dall'art. 20 d.lgs 14/09/15, n. 151) afferma inoltre che "Il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di primo soccorso nonché di prevenzione incendi e di evacuazione deve frequentare gli specifici corsi di formazione". Di conseguenza, analogamente a quanto detto prima nel caso di DI-Rsp, qualora il DI decida di svolgere lui stesso direttamente i compiti di addetto al primo soccorso e/o alle emergenze ha l'obbligo di essere adeguatamente formato allo scopo.

Formazione su sicurezza, uno strumento di prevenzione

EDITORIALE



GEOM. MAURO LORU

La formazione dei lavoratori, per quanto previsto dal D.Lgs 81/08 e come recentemente innovato dal D.Lgs. 106/09, tenderebbe a dare ai lavoratori la coscienza e la conoscenza dei rischi presenti nelle attività svolte. Se a fare prevenzione in questa sconfinata panoramica di rischi sono delegate diverse figure come il medico competente e il Rsp, è poi il lavoratore che deve sottoporsi a tutte le fasi della formazione, dall'informazione (Art. 36 del D.Lgs. 81/08) alla vera e propria formazione (Artt. 37 e 55 co5 e Allegato I del D.Lgs. 81/08), fino alla formazione e addestramento per le attrezzature di lavoro (art. 73 D.Lgs. 81/08).



Inoltre, il datore di lavoro (DI) deve provvedere ad informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, anche se non usate direttamente, e qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze

(segue a pag. 8)

Corsi di Formazione
 Salute e Sicurezza sul lavoro
 Sicurezza Alimentare (HACCP)
 Pratiche ambientali e Antincendio
 Manutenzioni Estintori
 Vendita presidi antincendio e
 Primo Soccorso

www.datasolution-srls.it
 Orvieto (TR) - Via Velino, 2
 Tel./Fax 0763.393981 - Datasolution.orvieto@gmail.com

- Formazione Accreditata - Sicurezza sul Lavoro -
 - Soluzioni Legali - Soluzioni Assicurative -
 - Soluzioni Finanziarie - Soluzioni Tributarie -

Via Campo di Marte, 8 D/E - Perugia
 Tel.: 075.5002154 - E-mail: info.globalecentroservizi@gmail.com

Prevenzione e sicurezza sul lavoro dalla normativa alla formazione

AVV. FABIO CALACIURA
SLC & PARTNERS



Il concetto di **prevenzione** applicato agli aspetti relativi alla **sicurezza sui luoghi di lavoro** è stato sottovalutato per molto tempo e rivalutato dall'introduzione nel 1994 del D.Lgs 626, e quindi ripreso ed approfondito con il D.Lgs 81/08.

Un efficace sistema preventivo è considerato come la base propedeutica su cui poter sviluppare l'intero impianto della sicurezza aziendale, la prevenzione intesa come complesso di misure da attuare al fine di **anticipare il potenziale sviluppo di un pericolo**



lo, parte da un'attenta valutazione dei possibili rischi presenti e passa attraverso l'elaborazione del Documento di Prevenzione fino ad arrivare alla progettazione di un vero e proprio studio programmatico, rivolto a monitorare, mantenere e migliorare nel tempo le condizioni di sicurezza all'interno di un'azienda.

Come accennato in apertura, l'interesse nei confronti della prevenzione risulta relativamente recente e precede quello, diremmo differente, della "protezione" intesa come l'insieme di misure e strumenti rivolti a proteggere un individuo da un'esposizione ac-

cidentale ad un pericolo. Si può dunque affermare che **un'efficace prevenzione riduce la necessità di ricorrere a misure di protezione**. L'obiettivo finale resta quello di **migliorare le condizioni di sicurezza di un ambiente di lavoro**, attraverso un'analisi capillare dei processi e delle attività, con lo scopo ultimo di ridurre gli infortuni sui luoghi di lavoro.

La normativa

La normativa italiana di riferimento per gli aspetti relativi alla prevenzione sui luoghi di lavoro, è il D.Lgs 81/08, e in particolare

gli articoli 31-35 che illustrano la struttura di un efficace Sistema di Prevenzione e Protezione, definendone competenze, requisiti e finalità, e illustrando nel dettaglio le linee guida affinché il servizio risulti adeguato alla struttura aziendale ed efficace nei confronti delle responsabilità attribuite.

In campo europeo la normativa di riferimento è la direttiva CE 89/391, in particolare nell'art 13 in cui viene

fornito il quadro generale per la gestione della prevenzione sui luoghi di lavoro, con specifico riferimento agli obblighi dei lavoratori (poi ripresi nell'art 20 del Testo Unico); esistono poi anche delle direttive specifiche per l'analisi dei singoli rischi (rischi fisici, chimici, biologici...).

La formazione

Un ruolo significativo in termini di prevenzione è svolto dalla **formazione del personale**, anche in questo ambito il D.Lgs. 81/08 sottolinea l'importanza di effettuare una formazione specifica e mirata, così come definito nel testo degli **Accordi Stato Regione del dicembre 2011**, che prevede corsi indirizzati alle singole mansioni specifiche aziendali, ai preposti ed ai dirigenti, con aggiornamenti periodici definiti in base al livello di rischio aziendale.

Un ulteriore aspetto della formazione è, infine, quello che riguarda gli addetti alle squadre di emergenza (Antincendio e Primo Soccorso) così come definite rispettivamente nel D.M. 10/03/98 e nel D.Lgs 388/2003, nche in questo caso strumenti efficaci sia a livello di protezione e gestione delle emergenze, che a livello di prevenzione.



Visita di idoneità al lavoro preassuntiva

Quali regole

Il D.Lgs. 106/09 introduce la possibilità da parte di lavoro di procedere ad accertare l'idoneità al lavoro prima dell'effettivo instaurarsi di un rapporto di lavoro cioè prima che datore di lavoro e lavoratore abbiano sottoscritto un contratto (visita medica preventiva in fase preassuntiva). Va subito chiarito che comunque l'esecuzione di questa tipologia di visita non necessita di un ulteriore controllo all'effettivo inizio del rapporto di lavoro trattandosi comunque di una visita medica mirata all'idoneità specifica e non rappresentando un surrogato

del vecchio concetto di "idoneità generica alla mansione". Quindi la visita preventiva in fase preassuntiva è perfettamente legittima, e il medico competente è perfettamente legittimato ad eseguirla. Nel momento in cui il lavoratore viene formalmente a conoscenza, ricevendolo per iscritto, del giudizio del medico competente, può, se non lo condivide, attivare il ricorso ai sensi del comma 9 dello stesso art. 41 che recita: "Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo,



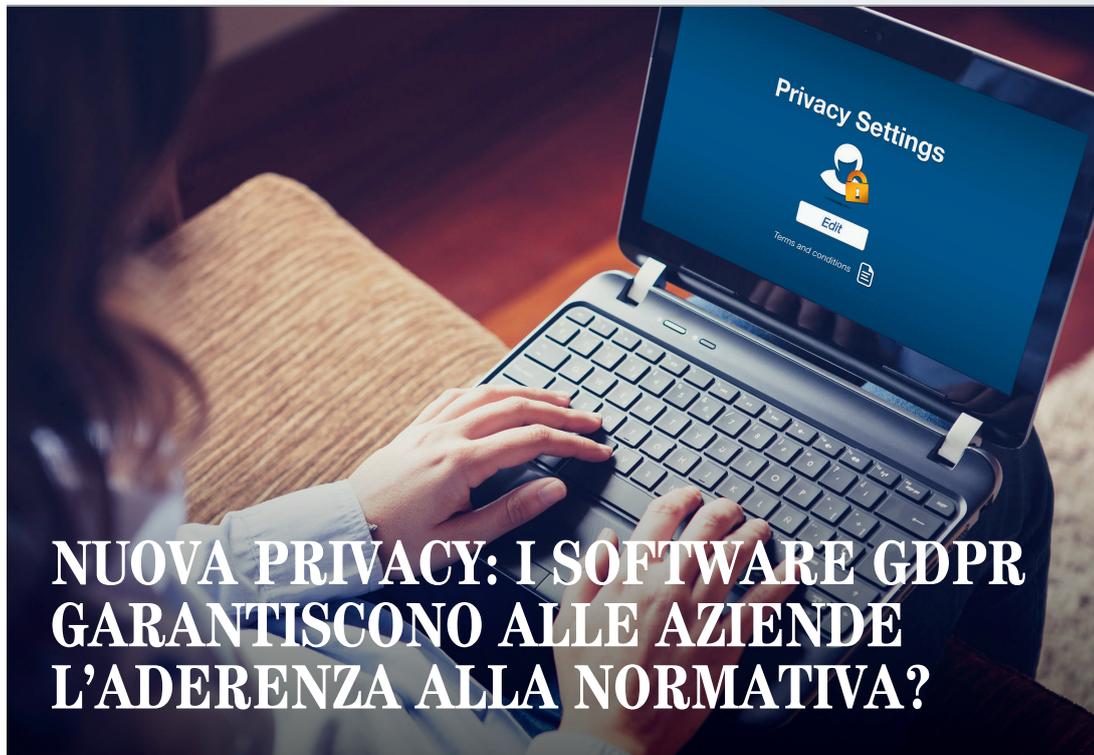
all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso." Trattandosi di una visita medica relativa all'espressione di un giudizio di idoneità specifica preve-

de che siano rispettati tutti i criteri della visita preventiva. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle Asl.

DOTT.SSA CINZIA TACCONI



SALUTE



NUOVA PRIVACY: I SOFTWARE GDPR GARANTISCONO ALLE AZIENDE L'ADERENZA ALLA NORMATIVA?

Dopo l'entrata in vigore del Regolamento Privacy (2016/679) il mercato è stato invaso da proposte di acquisto di software applicativi della normativa, anche specifici per settori di aziende e/o studi professionali, che hanno deciso di adeguarsi al Gdpr attraverso l'utilizzo di detto strumento. In proposito si rileva che, nonostante potrebbe apparire conveniente in prima battuta procedere all'utilizzo di un software, che guidi l'azienda o lo studio professionale nel loro percorso di adeguamento, tuttavia sorge il dubbio che il solo strumento informatico non sia di per sé sufficiente per garantire l'adempimento alla normativa. A seguito di alcune richieste di consulenza legale avanzate a questo studio da parte di alcune aziende, si è potuto riscontrare uno scollamento tra lo schema procedurale proposto dai vari software e la realtà operativa presa in esame. I problemi principali sorgono con riferimento alla scelta di effettuare o non la valutazione d'impatto, di inserire o non la figura del DPO esterno o interno, di prevedere un responsabile interno e come individuare le figure degli incaricati o di eventuali co-titolari al Trattamento. Inoltre, c'è da dire che l'applicazione del software non comprende lo studio della documentazione e della contrattualistica aziendale già esistenti in termini di compliance legale. Non è garantita in proposito l'a-

deguatezza di informative (aderenti cioè alle attività specifiche svolte da quella realtà aziendale o studio professionale), che possono variare nei contenuti proprio con riferimento alla diversa strategia di commercializzazione e comunicazione aziendale. In altre parole è da escludere che chi utilizza il software (che contiene necessariamente campi di compilazione guidati) possa realmente costruire un modello organizzativo "fai da te" che lo conduca con certezza alla perfetta aderenza al Gdpr.

Preme precisare che, in attesa del decreto legislativo di Attuazione, che chiarisca anche il quadro sanzionatorio con riferimento allo Stato italiano, ad oggi alcuni aspetti applicativi della normativa europea non sono stati chiariti. Ad esempio l'utilizzo della videosorveglianza impone realmente ogni volta la valutazione d'impatto o, in casi di estrema semplicità (es. negozio di abbigliamento composto solo dal titolare, stazione distribuzione carburante ecc...ove peraltro risulta assente il monitoraggio dati su larga scala) si può non mettere in campo la procedura di valutazione detta?

In proposito ricordiamo che le ispezioni in materia verranno svolte dal Garante anche in collaborazione con il Nucleo speciale tutela privacy e frodi telematiche della Guardia di Finanza, sulla base del protocollo di intesa che ha rafforzato l'attività di collaborazione tra la Guardia di

Finanza e il Garante medesimo. Secondo un comunicato diffuso da quest'ultimo, per il secondo semestre del 2018, i controlli verteranno sul rispetto degli obblighi di informativa, sull'acquisizione del consenso nei casi previsti, sul periodo di conservazione dei dati e sulle misure di sicurezza per la loro protezione, e terranno conto, in particolare, del rispetto degli obblighi in tema di tenuta del registro dei trattamenti, di valutazione d'impatto e di designazione del Responsabile della protezione dei dati. L'attività ispettiva riguarderà anche, come di prassi, le istruttorie avviate sulla base di segnalazioni o reclami presentati dai cittadini, con particolare attenzione alle violazioni più gravi. Con provvedimento n. 437 del 26 luglio 2018 il Garante ha emanato una delibera illustrativa del proprio piano ispettivo: "limitatamente al periodo luglio-dicembre 2018, l'attività ispettiva di iniziativa curata dall'Ufficio del Garante, anche per mezzo della Guardia di Finanza, è indirizzata

A seguito di alcune richieste di consulenza legale avanzate a questo studio da parte di alcune aziende, si è potuto riscontrare uno scollamento tra lo schema procedurale proposto dai vari software e la realtà operativa presa in esame

ad accertamenti in riferimento a profili di interesse generale per categorie di interessati nell'ambito di:

- trattamenti di dati effettuati da società/enti che gestiscono banche dati di rilevanti dimensioni;
- trattamenti di dati personali effettuati presso istituti di credito relativamente alla legittimità della consultazione e del successivo utilizzo di dati da parte di soggetti aventi diritto, anche in riferimento al tracciamento degli accessi e a correlate misure di protezione;
- trattamenti di dati personali effettuati da società per attività di telemarketing.

In conclusione riteniamo che il supporto informatico (nella specie software di adeguamento al Gdpr) potrà essere di ausilio alla cura dei processi inerenti le attività da mettere in campo per aderire alla nuova normativa, ma non si potrà prescindere dalla preziosa collaborazione del consulente umano, che potrà verificare le variabili applicative con piena assunzione della responsabilità collegata alla propria opera professionale.



Orte (VT): Tel. 0761.095300
 Terni: Tel. 0744.1982040
 Orvieto (TR): Tel. 0763.393981
 Perugia: Tel. 075.5000293

www.sicurezzains.com info@sicurezzains.it

CORSI DI FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO CON RILASCIO DEL PATENTINO PER TRATTORI AGRICOLI O FORESTALI SU RUOTE E/O A CINGOLI.



Servizi Lins

La Lins Srl è nata dall'incontro di professionisti, un team in grado di poter sostenere fattivamente società private e strutture pubbliche nell'affrontare e risolvere problematiche ed esigenze strettamente collegate alle norme relative a: ambiente, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sicurezza alimentare, progettazione di edilizia abitativa e industriale. L'Ufficio Tecnico della Lins Srl è composto da ingegneri e geometri che, grazie al continuo aggiornamento professionale e all'approfondita conoscenza ed esperienza maturata sul campo, sono in grado di poter trattare le problematiche aziendali e presentarsi come un essenziale aiuto ad ogni imprenditore ed amministratore. La Lins è presente con sedi dislocate nel centro Italia, al fine da garantire tempestività ed efficacia di intervento ai propri clienti, operando comunque, su tutto il territorio nazionale.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



- Incarico Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rspp)
- Documento Valutazione dei rischi (Dvr)
- Valutazione di rischi specifici:
 - Rumore
 - Vibrazioni
 - Radiazioni ottiche artificiali
 - Campi elettromagnetici
 - Chimico
 - Cancerogeno
 - Incendio
 - Atex
 - Biologico
- Movimentazione manuale dei carichi
- Piani Emergenza
- Supporto per incarico del Medico Competente ed effettuazione visite mediche
- Consulenze per la scelta dei Dpi e per la gestione del Spp.

ANTINCENDIO E MANUTENZIONE ESTINTORI



- Progettazione, presentazione e rinnovi per l'ottenimento del certificato di prevenzione incendi Cpi; impianti antincendio; piani d'emergenza; planimetrie di evacuazione;
- Fornitura, installazione, manutenzione impianti antincendio:
 - Estintori, Pompe, Segnalatori, Porte, Naspi, Idranti, Ecc ...
- Ricambi ed accessori estintori, attrezzatura per la manutenzione, segnaletica, manutenzione coperta da assicurazione.

SICUREZZA ALIMENTARE HACCP



- Elaborazione Manuale Haccp
- Verifica periodica dell'applicazione dell'autocontrollo
- Analisi di laboratorio:
 - Tamponi di superficie
 - Analisi alimento
 - Analisi acque

PRATICHE AMBIENTALI



- Emissioni in atmosfera; rumore ambientale; certificazione energetica.
- Privacy Europea Reg UE 679/2016
- Rivelazione dei rischi, valutazione d'impatto e assistenza.

SISTEMI DI GESTIONE



- Implementazione Sistemi di Gestione Qualità - Iso 9001:2015
- Implem. Sistemi di Gestione Ambiente - Iso 14001
- Implem. Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza - Iso 45001
- Modello organizzativo e gestionale D.Lgs. 321/2001
- Audit di verifica

FORMAZIONE Salute e sicurezza/edilizia



- Formazione ed aggiornamento D.Lgs 81/08:
 - Lavoratori - Preposti - Dirigenti
 - Addetti all'uso delle attrezzature Art. 73 Accordo Stato Regioni 02.2012
 - Formazione lavoratori Art. 37 Accordo Stato Regioni 12.2012
 - Addetti antincendio
 - Addetti primo soccorso
 - Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza Rls
 - Datori di lavoro con assunzioni incarico Rspp
 - Addetti al montaggio uso smontaggio dei ponteggi
 - Lavori elettrici
 - Ambienti confinati
 - Primo ingresso in cantiere
 - Corsi di formazione per i responsabili e gli addetti alla bonifica, rimozione e smaltimento Amianto
 - Ecc.

Sicurezza alimentare



- Formazione ed aggiornamento figure per attività alimentari semplici e complesse:
 - Responsabile Haccp
 - Addetto alla manipolazione alimentare
 - Addetto alla non manipolazione

Corsi presenti sul catalogo formativo della Regione Umbria

Consultare il sito:
<https://siru.regione.umbria.it/>
SIRU



Accreditamento

Per offrire sempre un alto livello di qualità dei servizi erogati, siamo accreditati presso la Regione Umbria come ente di formazione D.D. 7516 del 14/10/2013 ed in fase di accreditamento come ente di formazione anche in Regione Lazio.

Certificazione

Possediamo la certificazione ISO 9001:2008 per la consulenza, la formazione e la manutenzione estintori.

Missione

La nostra filosofia si basa sull'essere un punto di riferimento per le aziende nella risoluzione e la prevenzione delle problematiche, al fine di agevolarne lo sviluppo e la crescita.

LA TUTELA DEL DIRITTO ALLA PROTEZIONE DEI DATI

per far sì che ogni cittadino dell'UE ottenga il pieno controllo dei propri dati personali.



Internet
attack

protection



Mobile
devices

Compute

Internet

Cyber
security

PRIVACY EUROPEA

Nuovo Regolamento Europeo 679/2016

La **LinS srl** è in grado di supportare le imprese nel processo di **ADEGUAMENTO** del Nuovo Regolamento sulla Privacy UE.

Dal 25 Maggio 2018

Cosa deve fare concretamente la tua azienda?

- **Adempimenti:** Le aziende devono fare un controllo interno, verificare il proprio livello di esposizione ai rischi e nel caso, mettere in essere tutti gli interventi necessari per innalzare adeguatamente la tutela del diritto alla protezione dei dati, stabilendo un piano e controllando annualmente gli effetti degli interventi per ridurre i rischi;
- **Nei casi previsti dalla legge va introdotta la figura del Responsabile per la conservazione dei dati (DPO)**

Rivolgetevi a noi per una consulenza!

Orte - Via Containo,12 - Tel. 0761.095300 - Mail lins.orte@gmail.com

Orvieto - Via Velino, 2 - Tel. 0763.393981 - Mail lins.orvieto@gmail.com

Terni - Via Curio Fornaci, 12 - Tel. 0744.1982040 - Mail lins.terni@gmail.com

Perugia - Via Campo di Marte 8 E/D - Tel. 075.5000293 - Mail lins.perugia@gmail.com

www.sicurezzalins.com





La comunicazione (o meglio la relazione) efficace in azienda

Si parla di comunicazione efficace quando il messaggio che vuole essere trasmesso viene recepito in maniera corretta.

Come utilizzare questo tipo di comunicazione nel contesto aziendale?

Si può, innanzitutto, pensare di “insegnare” questo tipo di processo, favorendo spazi e luoghi dove i dipendenti dell’azienda possano essere seguiti da professionisti, come ad esempio i counselor, per lavorare sul miglioramento del proprio processo comunicativo che non può svolgersi in maniera corretta se non si opera sulla relazione.

Per una comunicazione efficace serve stabilire una relazione efficace che si caratterizza principalmente nella capacità d’ascolto, nell’accoglienza dell’altro, nell’autenticità, nella condivisione dell’obiettivo e che, soprattutto, sia empatica (empatia è la capacità di sapersi mettere nella situazione dell’altro.)

Imparare una comunicazione efficace che permetta di stabilire una relazione efficace, nel contesto aziendale, permette di avere un bagaglio di competenze personali molto ampio, diminuisce la difficoltà comunicative in contesto complesso e



specifico come quello aziendale, aumenta la sinergia tra le parti strutturali, migliora il lavoro di gruppo e il benessere personale dei singoli.

Di fronte a questi benefici a lungo termine diventa importante riflettere su come la comunicazione efficace deve entrare a far parte del sistema aziendale.

Ho vinto un appalto!



gato, sarà tutto a posto! Scorro il foglio ma mi blocco: “Trattasi di documento copiato da altro che nulla ha a vedere coi lavori cantiere in oggetto; ciò si evince, in particolare, per le anagrafiche errate del cantiere, ...”, salto il resto e mi fermo ancora: “Non vi è riferimento in merito alla presa in carico del Psc e non rispetta i dettami previsti dall’allegato XV del D.Lgs 81/08”, poi altre cose.

Alla fine: “Per tutto quanto sopra esposto e per quanto indicato il Pos emesso viene ritenuto NON IDONEO. I lavori in oggetto non potranno avere inizio sino alla riemissione del documento”. Panico, telefono immediatamente all’Rdl ed al Dl chiedendo come si permette di interferire così col lavoro. Le risposte sempre: “È la legge!”.

Tiriamo le somme

È chiaramente ironica, questa rappresentazione, che si conclude con l’ovvio ricorso all’aiuto da parte di tecnici competenti ma, tuttora, è spesso presente e reale e fotografa la superficialità con la quale viene ancora vissuta la partita sicurezza e sottostima l’importanza che, a partire dall’aspetto formale, è necessario adottare per permettere di non passare dal lavoro all’infortunio (spesso purtroppo grave o peggio).

Posso andare a depositare il contratto, avere fidi, devo verificare chi potrà fare il lavoro, essere il capocantiere, controllare tutti gli adempimenti di legge ai quali dovrò sottostare.

Riunione: l’Rdl mi comunica il nominativo del Dl ed una persona che è stata presentata come il Cse il quale ha detto: “Attendo il vostro Pos, senza non possiamo consegnare i lavori.”; Mi sono dimenticato del Pos! Balbettando qualche scusa ci accordiamo per incontrarci successivamente, garantendo che il Pos sarà pronto ed in ordine, rispettando quanto previsto (il Cse mi

cita degli allegati dell’81/08 che io dichiaro di conoscere); ritorno in ufficio dove invecchio sui collaboratori.

La tempesta dei cervelli genera un risultato: uno mi ricorda che avevamo redatto un piano per un cantiere simile e che potremmo riadattarlo e mi si rammenta anche di avere un consulente al quale poter affidare la redazione del Pos anche se siamo in ritardo coi pagamenti e si parte con la modifica del vecchio piano; detto fatto, in capo a poche ore il nuovo piano è pronto! Quante copie ci vorranno? Due, no, meglio tre.

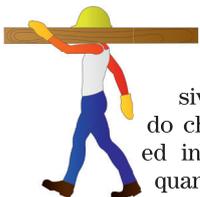
Il giorno della consegna mi reco all’appuntamento con i documenti nella borsa, con il Pos pronto; stesse persone dell’altra volta,

l’Rdl mi chiede se ho portato il Pos. “Certamente!”. Ed estraggo dalla borsa le copie preparate, esclamando: “Ecco tre copie del Pos!”. Il Cse: “Perché tre copie? Il Psc ne chiede due.”; Il Psc? Rispondo “Perché se sono necessarie delle correzioni può riportarle sulla terza copia.”

“Niente correzioni sui documenti! Solo la valutazione: idoneo, non idoneo o idoneo con prescrizioni. E, fino alla mia verifica, lei non potrà iniziare i lavori!”.

Fiducioso, quasi a fargli capire che non c’è bisogno di inalberarsi in quel modo, ribatto che sono tranquillo e torno in ufficio per organizzare i lavori.

C’è una mail, dal Cse, “Valutazione Pos”: bene, due pagine di alle-



Riforma dei contratti a termine DL 87/2018 convertito in legge (decreto Dignità)

Libertà condizionata sulle assunzioni a termine. Fino a 12 mesi, il datore di lavoro è ancora libero di assumere un lavoratore a termine. Superato tale limite, invece è necessario giustificare "il termine" apposto al contratto e, comunque, per un ulteriore periodo massimo di 12 mesi, così da non superare i 24 mesi complessivi di durata del rapporto a termine. Quanto sopra è l'effetto maggiore della riforma dei contratti a termine. La logica della riforma è l'abrogazione quasi totale del principio della libertà di assumere a termine. Considerando che un'assunzione con scadenza prefissata sia precaria rispetto a una assunzione a tempo indeterminato. Fino al 13 luglio 2018, il contratto a termine si poteva stipulare liberamente per la durata fino a 36 mesi. Ciò significava che l'azienda poteva assumere dipendenti per un tempo prefissato senza dover giustificare il motivo per cui l'assunzione non avveniva a tempo indeterminato (spesso si poteva trattare di una prova lunga per il lavoratore; oppure di un periodo di verifica di persistenza del bisogno di maggiore manodopera rilevata temporaneamente.)

Dal 14 luglio 2018, con l'entrata in vigore del dl dignità, il contratto a termine prevede quanto segue:

1. È stipulabile liberamente (senza la giustificazione per la mancata assunzione a tempo indeterminato) per una durata fino a 12 mesi;
2. È stipulabile per una durata superiore a 12 mesi e fino a 24 mesi solo in presenza di una causale.

La novità quindi, non riguarda solo le assunzioni ma anche gli eventi successivi ad un rapporto a termine (proroghe e rinnovi).



Con la legge di conversione del dl dignità le conseguenze negative sono stata in parte attenuate, con la previsione di un periodo transitorio per le assunzioni effettuate entro il 13 luglio 2018.

Le assunzioni a termine sono possibili per tutti i datori di lavoro e in tutti i settori produttivi. La disciplina è normata dal dlgs n.81/2015 (Jobs Act) oggetto di modifiche del dl dignità con diverse limitazioni (durata, condizioni, e proroghe.)

In alcuni casi sono previste eccezioni a queste norme; la legge di conversione del decreto dignità ha esteso l'elenco inserendovi i rapporti accesi per la fornitura di lavoro portuale temporaneo (art.17 della legge n. 84/94). Per riassumere, sono esclusi dal campo di applicazione delle norme generali in materia di contratto di lavoro a termine: il contratto a termine dei dirigenti; tirocini e stage; contratti a termine degli operai in agricoltura; i contratti di richiamo in servizio dei volontari nei Vigili del fuoco; i rapporti per

speciali servizi non superiori a 3 giorni nel settore del turismo e dei pubblici esercizi nei casi individuati dal contratto collettivo; i contratti a termine stipulati nelle università.

Un caso a parte è quello che riguarda l'assunzione a termine di un lavoratore da parte di un'agenzia di somministrazione. In questo caso il rapporto di lavoro è soggetto alle norme ordinarie del lavoro a termine, con l'esclusione degli art. 23 (totale dei contratti a termine) e 24 (diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato presso le aziende cui a prestato lavoro) del dlgs n.81/2015.

La legge di conversione del dl prevede l'esclusione dell'applicazione dell'art.21 comma 2 del dlgs 81/2015 che dispone che qualora il lavoratore è riassunto a tempo determinato entro 10 giorni dalla scadenza di un rapporto fino a 6 mesi, ovvero entro 20 giorni dalla scadenza di un contratto con durata superiore a 6 mesi, il secondo contratto si trasforma a tempo indeterminato.

Escluse previsioni dei ccnl, il n.r massimo di lavoratori assumibili a termine è pari al 20% di quelli a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione a termine. Per i datori fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a termine. Sono esclusi dal limite legale del 20% o da quello fissato dai ccnl, le assunzioni a termine effettuate

nella fase di avvio delle nuove attività, per i periodi definiti dai ccnl con riferimento a specifiche aree geografiche e comparti merceologici; per lo svolgimento di attività stagionali; per particolari spettacoli o particolari programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di particolari opere audiovisive; per sostituzione di lavoratori assenti; nelle assunzioni di lavoratori con età superiore a 50 anni.

I limiti percentuali non si applicano ai contratti a termine stipulati tra università private comprese le derivazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca o enti privati di ricerca.

La legge di conversione del decreto ha previsto un periodo transitorio per cui le nuove norme si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto, cioè dal 14 luglio 2018 nonché ai rinnovi e alle proroghe successivi al 31 ottobre 2018.

La prima disposizione appare ovvia (applicazione alle assunzioni dal 14 luglio 2018) la seconda invece è meno chiara (applicazione ai rinnovi ed alle proroghe post al 31 ottobre 2018.) Non è chiara in quanto la norma non precisa per quali rinnovi e proroghe valga la non applicazione delle novità: si ritiene che la tregua riguardi rinnovi e proroghe di vecchi contratti a termine (stipulati prima del 14 luglio 2018.)



Orte (VT): Tel. 0761.095300
Terni: Tel. 0744.1982040
Orvieto (TR): Tel. 0763.393981
Perugia: Tel. 075.5000293

www.sicurezzaalins.com info@sicurezzaalins.it



**CORSI DI FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO
CON RILASCIO DEL PATENTINO PER
CARRELLI ELEVATORI**



Sicurezza in azienda l'importanza dell'Rspp

Con il D. lgs 626/1994 è stato introdotta una figura molto importante, in affiancamento al datore di lavoro, per la gestione della sicurezza e prevenzione degli infortuni in azienda: il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (Rspp).

Nel tempo tale ruolo ha assunto sempre maggiore importanza e attualmente ha raggiunto un grado di professionalità molto elevato a un percorso formativo e di aggiornamento definito anche in funzione della tipologia di attività dell'azienda e dei relativi rischi ad essa associati.

Il datore di lavoro può, e in alcuni casi deve, ricorrere a professionalità esterne per essere nelle condizioni di nominare un Rspp esterno.

Il servizio di Rspp esterno si basa su almeno questi punti:

1. Assunzione dell'incarico di assistenza annuale e accettazione della nomina a Rspp esterno da parte di un professionista abilitato per il macrosettore dell'attività dell'azienda;
2. Definizione dell'impegno (normalmente viene definito un

monte ore massimo presso il cliente) e delle attività da svolgere.

Il servizio di Rspp esterno è rivolto a tutte quelle realtà nelle quali:

1. Chi si trova in assenza di dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art. 32 Dlgs 81/08 e s.m.i.;
2. Il datore di lavoro non può o non vuole ricoprire lui stesso tale ruolo;
3. Non sussiste l'obbligo di avere un Rspp interno (art. 31 commi 6 e 7 del Dlgs 81/08 e s.m.i.).

Le attività che un Rspp esterno può svolgere sono indicate dalla legge e solitamente sono:

1. Si inizia con una fase di conoscenza della situazione;
2. Si pianificano le azioni prioritarie;
3. Si svolgono e/ o si supporta lo svolgimento delle azioni programmate;
4. Si svolge una riunione (di solito a fine anno) di verifica dei risultati;
5. Si pianificano le azioni correttive e/ o migliorative.

La società Lins Srl offre tale servizio supportando appunto le aziende con l'incarico in questione, non limitandosi al puro incarico

formale, ma espletando tutte le prerogative del Responsabile della sicurezza prevenzione e protezione avendo come fine principale l'incolumità fisica e psicofisica dei lavoratori cercando di innalzare il livello della sicurezza aziendale al massimo.

Tale servizio è integrato con la documentazione ufficiale obbligatoria come il Documento di valutazione dei rischi (il cui obiettivo consiste nell'individuare i rischi residui di esposizione ed assicurare negli ambienti di lavoro migliori condizioni di sicurezza dei lavoratori) che sarà cura della società Lins srl redigere e portarlo a conoscenza di tutte le maestranze attraverso azioni formative previste dalla normativa.

Infine si ricorda che qualora il datore di lavoro non provveda alla nomina del Responsabile sicurezza prevenzione e protezione si configura la responsabilità penale con le seguenti sanzioni, ammenda da € 2500,00 a € 6400,00 o l'arresto da 3 a 6 mesi con tutti gli oneri burocratici che si collegano a tali sanzioni.



(segue da pag. 1)

o responsabilità particolari, il DI deve riservarne l'uso, con incarico, ai lavoratori che abbiano ricevuto una informazione, formazione e addestramento adeguati e specifici. Nonostante tutte queste prescrizioni però, le statistiche ci dicono che in Italia ogni ora accadono 350 infortuni. Perché la formazione sulla sicurezza sul lavoro non riesce a fare prevenzione? Da oltre vent'anni mi occupo di sicurezza sui posti di lavoro e lavorando nei cantieri edili per grandi opere in Italia e all'estero, quindi posso affermare che uno dei motivi è che nel nostro paese la formazione è delegata a chiunque abbia una Srl sul cui statuto è indicato lo scopo di "fare formazione" e che dichiarano di essere un formatore. Allo stesso tempo, non mi è mai capitato di sentire che a qualcuna di queste società sia stato fatto, a livello locale, un controllo in merito. Un buon datore di lavoro, invece, nell'affidare la formazione dei suoi dipendenti a delle società esterne, dovrebbe privilegiare quelle con una solida esperienza, magari certificate Accredia e accreditate come enti di formazione alle Regioni. Gli stessi contenuti della formazione erogata ai lavoratori, chi li verifica? Di

solito le classi sono formate da discenti di varie età e grado di esperienza. Ci sono lavoratori giovani che meriterebbero di ricevere una formazione, teorica pratica, specifica e approfondita mentre i veterani avrebbero bisogno di argomentazioni sostanziali e concrete. Il docente invece, oltre a possedere i requisiti di legge, dovrebbe avere una buona conoscenza teorica e aver maturato le dovute e significative esperienze sui vari rischi presenti nelle attività per le quali deve impartire una lezione sulla sicurezza. Altra eccezione sulla quale ritengo doveroso intervenire riguarda i tempi previsti per l'aggiornamento dei corsi di formazione. Per i su citati gli Artt. 37 e 73 è previsto l'aggiornamento ogni 5 anni con orari più che dimezzati rispetto alla formazione iniziale. Ritengo che 5 anni siano eccessivi affinché l'attenzione sulle tematiche della sicurezza rimanga sempre presente nella mentalità del lavoratore. In un mondo come il nostro, dove si estremizzano sempre di più i tempi di esecuzione, il profitto e la competizione, non bisognerebbe mai mollare l'attenzione alla sicurezza. Il fai da te nella sicurezza non ha mai funzionato.

liveinsafety

#03 - settembre 2018

IN COLLABORAZIONE CON



www.gnmedia.it

Registrazione presso Tribunale di Terni n. 3 /2018

Direttore Responsabile
Mauro Loru

Hanno collaborato a questo numero

Avv. Fabio Calaciura
Dott. Tiziano Canafoglia
Dott.ssa Clarissa Carpisassi
Avv. Angela Francardi
Giannino Giannini
Marta Maria Neri
Massimo Rossi
Dott.ssa Cinzia Tacconi



Sede Legale
Via Campo di Marte 8 d/e
06124 Perugia (Pg)

Sede Direzionale Tecnica di Orte (VT)
Via Containo, 12 - 01028 Orte
Tel. 0761.095300 - Fax 0761.095307
lins.orte@gmail.com

Sede Orvieto (TR)
Via Velino, 2 - 05018 Orvieto
Tel./Fax. 0763.393981
lins.orvieto@gmail.com

Sede Terni (TR)
Via Curio Fornaci, 12 - 05100 Terni
Tel. 0744.1982040 - Fax 0744.088219
lins.terni1@gmail.com

Sede Perugia (PG)
Via Campo di Marte, 8 D/E - 06124 Perugia
Tel./Fax. 075.5000293 - Fax 075.5000293
lins.perugia@gmail.com

www.sicurezzaalins.com

Numero Verde
800.912.868

NEI MESI DI

SETTEMBRE E OTTOBRE

La LINS SRL e la DATA SOLUTION SRLS
organizzano il



CORSO HACCP

(Per gli addetti che operano nel settore alimentare)

CONTATTACI

ORTE (VT): VIA CONTAINO, 12
TEL. 0761.095300 / FAX 0761.095307 - LINS.ORTE@GMAIL.COM

TERNI: VIA CURIO FORNACI, 12
TEL. 0744.1982040 FAX 0744.088219 - LINS.TERNI1@GMAIL.COM

ORVIETO (TR): VIA VELINO, 2
TEL./FAX. 0763.393981 - LINS.ORVIETO@GMAIL.COM

PERUGIA: VIA CAMPO DI MARTE, 8 D/E
TEL./FAX 075.5000293 - LINS.PERUGIA@GMAIL.COM
WWW.SICUREZZAALINS.COM INFO@SICUREZZAALINS.IT

