

NEWS DICEMBRE 2017

DELEGA DI FUNZIONI SOLTANTO PER ISCRITTO?

Nel rispetto del principio di personalità della responsabilità penale, sancito dall'art. 27 della Costituzione, diventa necessario all'interno di un'azienda distinguere le attribuzioni dei vari soggetti, quali dirigenti, datore di lavoro e preposti.

La delega risulta dunque l'unico strumento che consente di operare questo trasferimento. Affinché essa sia valida ed efficace occorre che il soggetto delegato sia una persona tecnicamente capace e dotata delle necessarie competenze specifiche, inoltre gli devono essere conferiti adeguati poteri attuativi, decisionali e gestionali della delega, infine, deve essergli riconosciuta la necessaria autonomia patrimoniale e finanziaria per l'attuazione degli obblighi e degli adempimenti imposti dalla normativa di prevenzione degli infortuni e di igiene del lavoro.

Secondo quanto previsto dall'art. 17 del D.Lgs. 81/08 la delega può essere conferita qualsiasi sia la dimensione dell'impresa, e non soltanto all'interno di aziende medio-grandi o grandi.

Solo la delega scritta permette di valutare con serenità e sufficiente certezza di prova alcuni requisiti essenziali quali: quello relativo all'indicazione puntuale dei poteri oggetto di conferimento (il principio della scrittura consente infatti di eliminare il problema delle deleghe "in bianco", generiche e indeterminate); quello relativo alla necessaria conoscenza della delega da parte del delegato, e alla sua esplicita e non equivoca accettazione.

Inoltre, dato che in sede processuale si instaurerebbe il meccanismo probatorio basato sulla certezza delle prove, avere una delega ma non poterla provare, in tal contesto equivarrebbe a non averla. Risulta dunque evidente l'importanza strategica della forma scritta.

In passato la normativa prevedeva che la delega potesse avere anche una forma non scritta, in tal caso poteva essere provata sulla base delle testimonianze assunte e dall'esame dell'organigramma dell'azienda.

Con l'introduzione del testo unico della sicurezza sul lavoro è stata resa definitiva l'obbligatorietà del requisito di scrittura della delega, l'art. 16 del D.Lgs. 81/08 sancisce infatti che la delega di funzioni "*risulti da un atto scritto recante data certa*".

In conclusione si può dunque affermare che la delega scritta è sempre certa mentre alle deleghe conferite oralmente o per prassi consolidata non può essere riconosciuto il requisito della certezza giuridica.

Resta in capo al delegante, in genere il datore di lavoro, l'obbligo di predisporre un sistema di controllo e di verifica periodica in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

UN PO' DI NUMERI

51 I corsi attivati nel 2017

537 Le ore di formazione erogata nel 2017

489 Le persone formate nel 2017

Approfittiamo dell'occasione per ringraziarvi della fiducia concessaci anche questo anno ed augurarvi un felice Natale ed un sereno anno nuovo.



Buone Feste

NUOVI INCENTIVI PER LE IMPRESE

Con il D.M. 12 Settembre 2017 il ministero del Lavoro in concerto con il ministero dell'Economia e delle finanze ha dato il via alla previsione contenuta nell'art. 25 del D.Lgs. 81/2015, che in via sperimentale riconosce la concessione di incentivi per i datori di lavoro che stipulano e depositano contratti collettivi aziendali che prevedono il benessere lavorativo con l'obiettivo di realizzare un'organizzazione del lavoro "più umana" dove sono poste al centro le singole persone che la compongono e la valorizzazione delle diversità presenti in azienda. Tali contratti devono contenere misure migliorative rispetto a quanto già previsto dai contratti collettivi nazionali di riferimento e dalle norme vigenti. L'incentivo, sotto forma di sgravio contributivo, pari al massimo al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'anno precedente, sarà riconosciuto una sola volta nel biennio 2017-2018. Di seguito riportiamo l'elenco delle misure d'intervento agevolato ammesse:



Contattaci

Ambienta Srl
Via G. Leopardi 31/E
52025 Monteverchi (AR)
055.9102708
info@ambienta.biz,
formazione@ambienta.biz,
www.ambienta.biz

A. Area d'intervento genitorialità

- Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità;
- Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;
- Previsione di nidi d'infanzia/asili nido/spazi ludico ricreativi aziendali o interaziendali;
- Percorsi formativi (e-learning/coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;
- Buoni per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

B. Area di intervento flessibilità organizzativa

- Lavoro agile;
- Flessibilità oraria in entrata e in uscita;
- Part-time;
- Banca ore;
- Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.

C. Welfare aziendale

- Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;
- Convenzioni con strutture per servizi di cura
- Buoni per l'acquisto di servizi di cura

Le misure da adottare devono essere almeno due tra quelle sopra riportate di cui almeno uno rientrante o nell'area di intervento genitorialità o nell'area di intervento flessibilità organizzativa. La domanda dovrà essere presentata per via telematica all'Inps a partire dal 4 Novembre 2017. Ricordiamo che requisito indispensabile per accedere a tale beneficio è il possesso, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n.296/2006, dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il DURC.

COMUNICAZIONE INFORTUNI: SINTESI DELLA NORMATIVA

Con la circolare n. 42 del 12 Ottobre 2017 l'Inail ha fornito una serie d'interessanti chiarimenti sul campo applicativo, sulle esclusioni, sulle modalità tecnico-operative di trasmissione, sulle istruzioni per alcuni settori particolari, sul certificato medico, sul cruscotto infortuni, sulla disciplina sanzionatoria nonché sugli organi competenti ad accertare gli illeciti. Di seguito riportiamo una sintesi di tutte queste tematiche da considerarsi come una piccola guida alla nuova normativa in vigore dal 12.10.17.

A. Oggetto e finalità

- Comunicazione all'Inail dei dati e delle informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.
- L'adempimento è previsto ai fini statistici e informativi.

B. Soggetti obbligati

- Datori di lavoro pubblici e privati, comprese quelli del settore marittimo e dell'agricoltura.

C. Casi di esclusione

- Sono esclusi dall'adempimento diversi ministeri per gli infortuni occorsi al personale dell'esercito, delle forze dell'ordine e dei vigili del fuoco.
- Per i ministeri l'inoltro all'Inail dei dati relativi agli infortuni anche di un solo giorno occorsi al personale appartenente ai rispettivi ruoli organici dovrà essere effettuato annualmente e in forma aggregata.

D. Modalità di presentazione telematica

- Esclusivamente on line tramite il servizio "comunicazione d'infortunio" disponibile sul sito ufficiale Inail.
- Il servizio on line è differenziato rispetto al settore di appartenenza del datore di lavoro anche in base alle modalità di gestione dell'assicurazione.

E. Presentazione del modello cartaceo

- Ammessa solo per eccezionali e comprovati problemi tecnici.
- Il modello deve essere inviato esclusivamente tramite PEC alla casella di posta elettronica certificata della competente sede locale dell'Inail, individuata rispetto al domicilio dell'infortunato.
- Al modello deve essere allegata la copia della schermata di errore restituita dal sistema e ostativa dell'adempimento on line.

F. Termine di presentazione

- Entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico.

G. Intermediari

- Gli intermediari in possesso di delega conferita dal datore di lavoro, accedendo al servizio "Comunicazione di infortunio", hanno la possibilità di operare anche per un datore di lavoro del settore agricoltura e per un datore di lavoro non assicurato Inail.
- Nella pagina "Elenco ditte in delega", già prevista per la gestione Iaspa e settore navigazione, sono presenti due nuove opzioni che consentono agli intermediari di effettuare l'adempimento per conto di un datore di lavoro agricolo, effettuando la "Ricerca azienda agricola", o per un datore di lavoro di soggetto non assicurato Inail.

H. Datori di lavoro agricoli

- Accedendo con il ruolo di "utente con credenziali dispositive", i datori di lavoro agricoli troveranno, tra i servizi a loro disposizione, oltre alla "Comunicazione di infortunio", l'applicativo "Gestione DL Agricolo".

I. Obblighi del lavoratori

- Deve fornire al datore di lavoro i riferimenti del certificato medico, ovvero il numero identificativo, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso.
- Qualora non disponga del numero identificativo del certificato dovrà fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea.

J. Rapporto con la denuncia d'infortunio

- L'obbligo di comunicazione degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni si considera comunque assolto per mezzo della denuncia d'infortunio prevista dall'art. 53 del DPR n. 1124/1965

K. Sanzioni

- Mancata o tardiva presentazione della comunicazione degli infortuni di almeno un giorno: sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00€ a 1972,80€.
- Mancata o tardiva presentazione della comunicazione degli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni: sanzione amministrativa pecuniaria da 1096,00€ a 4932,00€

L. Entrata in vigore

- 12 Ottobre 2017

LE SCADENZE DEL MESE

20 Dicembre 2017: Terre e rocce da scavo. Progetti in corso alla data di entrata in vigore del DPR n. 120/2017. Dichiarazione di utilizzo o piano di utilizzo per passaggio a nuova normativa.

Il 20 Dicembre 2017 scade il termine entro al quale è possibile presentare alle autorità competenti la dichiarazione di utilizzo di cui all'art. 21, DPR n. 120/2017 o il piano ex art. 9, al fine di proseguire l'iter per l'assenso al progetto di utilizzo di terre e rocce da scavo secondo la nuova disciplina introdotta dal medesimo DPR 120/2017 (art. 27, comma 2).

Proprio in tema di terre e rocce scavo il Ministero dell'ambiente e della tutela con la circolare 10 Novembre 2017, n. 0015786 ha apportato alcuni chiarimenti in merito ai materiali di riporto. In estrema sintesi la circolare precisa che nel caso le matrici materiali di riporto rispettino la conformità alle concentrazioni soglia di contaminazione/valori di fondo, e pertanto non risultino essere contaminate, è sempre consentito il riutilizzo in situ, mentre, se è presente una fonte di contaminazione, è necessario procedere alla eliminazione di tale fonte di contaminazione e non dell'intera matrice materiale di riporto prima di poter riutilizzare in situ il materiale di riporto stesso. Tale tematica verrà affrontata approfonditamente in una prossima newsletter ad hoc.

02 Gennaio 2018: Sistri. Cessazione del regime transitorio

Ai sensi dell'art.11, comma 3-bis, D.L. n. 101/2013 convertito, con modifiche, in legge n. 125/2013, il 02 Gennaio, scade il termine (salvo nuove ulteriori proroghe) fino al quale continuano ad applicarsi gli adempimenti e gli obblighi di cui agli artt. 188, 189, 190 e 193, D.Lgs. n. 152/2006, nel testo previgente alle modifiche apportate con il D.Lgs. 205/2010, nonché le relative sanzioni; alla stessa data cessa inoltre il periodo di non applicabilità delle nuove sanzioni di cui agli artt. 260-bis e 260-ter, D.Lgs. n. 152/2006.

02 Gennaio 2018: Sopralluogo annuale del medico competente

Ai sensi dell'art. 25, comma 1, lettere l), D.Lgs. 81/08, il 02 Gennaio 2018 (il 31 Dicembre 2017 cade di domenica) scade il termine entro il quale il medico competente deve effettuare la visita (almeno annuale) presso gli ambienti di lavoro.

I CORSI IN PROGRAMMA DA GENNAIO

- **Giovedì 01 Febbraio** orario 09.00-13.00 14.00-18.00 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 37, comma 9, D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **Preposti**.
- **Martedì 23 Gennaio** orario 09.00-13.00 14.00-18.00 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **lavoratori rischio basso**.
- **Martedì 23 e 30 Gennaio** orario 09.00-13.00 14.00-18.00 corso di formazione obbligatorio ai sensi dell'art. 37 D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per **lavoratori rischio alto**.

(I corsi potrebbero essere soggetti a rinvio nel caso non sia raggiunto il numero minimo di partecipanti.)