

CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

A cura di NUOVI SERVIZI s.a.s.

INCENTIVI ALLE IMPRESE

Contributi a fondo perduto per l'acquisto di nuovi macchinari e attrezzature

Il **Bando INAIL 2023-2024** mette a disposizione delle aziende **contributi a fondo perduto** per la realizzazione di progetti finalizzati a **migliorare la salute e sicurezza dei lavoratori**.

Se l'impresa ha necessità di **rinnovare il parco macchine** o **sostituire una vecchia attrezzatura**, quindi, il Bando INAIL 2023 – 2024 consente di ottenere un **contributo a fondo perduto del 65% fino ad un massimo di 130.000 euro**.

Acquistare nuove macchine, nuove attrezzature e rinnovare gli impianti produttivi permetterà di **migliorare la produttività aziendale, riducendo gli infortuni** sul lavoro.

A titolo esemplificativo, gli **interventi ammessi** al finanziamento riguardano l'acquisto di:

- macchinari fissi, portatili o semoventi;
- impianti di aspirazione, cappe, cabine di verniciatura, ancoraggi;
- pannelli fonoassorbenti, cabine, separatori, sistemi antivibranti;
- martelli demolitori, chiodatrici, decespugliatori, macchine con operatore a bordo.

Possono richiedere il contributo **tutte le imprese**, anche individuali, regolarmente iscritte alla CCIAA.

Sorveglianza sanitaria a seguito di assenza superiore a 60 gg. per motivi di salute

L'Università degli Studi di Milano con istanza di interpello ha chiesto chiarimenti in merito alla corretta interpretazione delle disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria, con specifico riguardo alla **necessità di sottoporre a visita medica** il lavoratore in caso di **assenza prolungata per malattia** (superiore a 60 giorni), anche se non esposto, né segnalato esposto ad alcun rischio lavorativo (chimico; biologico; meccanico o per uso di videoterminale).

Il Ministero del lavoro, investito del quesito, ha risposto con l'interpello 6 febbraio 2024 n. 1, analizzando la normativa di riferimento, nonché la giurisprudenza intervenuta sul tema, e precisando che:

Normativa di riferimento

- il datore di lavoro ha l'obbligo di nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla legge e qualora richiesto dalla valutazione dei rischi (art. 18, comma 1, lett. a) D. Lgs. n. 81/2008);

- nell'affidare i compiti ai lavoratori, il datore di lavoro deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza, vigilando affinché i lavoratori per i quali vige l'obbligo di sorveglianza sanitaria non siano adibiti alla mansione lavorativa specifica in assenza del prescritto giudizio di idoneità (art. 18, comma 1, lett. c) e lett. bb) D. Lgs. n. 81/2008);
- la sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:
 - a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva;
 - b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi (art. 41, comma 1, D. Lgs. n. 81/2008);
- la sorveglianza sanitaria prevede in particolare l'obbligo di effettuare una visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione (art. 41, comma 2, lett. e-ter) D.Lgs. n. 81/2008);

Giurisprudenza

La Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza 12 ottobre 2022 n. 29756 e la sentenza 27 marzo 2020 n. 7566, si è pronunciata nel senso di ritenere che la "ripresa del lavoro", rispetto alla quale la visita medica deve essere "precedente", è costituita dalla concreta assegnazione del lavoratore, quando egli faccia ritorno in azienda dopo un'assenza per motivi di salute prolungatasi per oltre 60 giorni, alle medesime mansioni già svolte in precedenza, essendo queste soltanto le mansioni per le quali sia necessario compiere una verifica di "idoneità" e cioè accertare se il lavoratore possa sostenerle senza pregiudizio o rischio per la sua integrità psico-fisica.

Risposta ministeriale

Il Ministero del lavoro conclude affermando che **solo i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria devono essere sottoposti alla visita medica** di cui all'art. 41, comma 2, lett. e-ter) del D. Lgs. n. 81/2008 al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

CERTIFICAZIONE PDR 125 SULLA PARITA' DI GENERE

La Norma UNI/PdR 125:2022, conosciuta come "Linea guida sul sistema di gestione per [la parità di genere](#)", è un passo fondamentale verso la promozione della parità di genere nell'ambito lavorativo. Questo documento, pubblicato il 16 marzo 2022, che supporta le organizzazioni nel promuovere la parità di genere, trasformando la cultura aziendale e costruendo una visione strategica, presenta specifici Indicatori chiave di prestazione (KPI) relativi alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

Tale virtuoso processo, richiamando anche la UNI ISO 30415:2021 sulla gestione delle risorse umane focalizzata su diversità e inclusione, migliora le performance individuali e organizzative, valorizzando le diversità personali e professionali per una rivisitazione e attualizzazione dell'economia e della competitività aziendale.

La certificazione può essere richiesta da qualsiasi tipo di organizzazione, indipendentemente dalla dimensione e dalla forma giuridica, nel settore pubblico o privato. Le organizzazioni possono trarre vantaggio dalla certificazione, che va oltre il solo miglioramento dell'immagine e della reputazione aziendale. Offre accesso a sgravi fiscali fino a 50mila euro, premialità in bandi italiani ed europei e supporto finanziario per le imprese che si certificano, grazie ai fondi del PNRR. Gli aspetti pratici, psicologici ed emotivi di questa linea guida possono influire notevolmente sul clima organizzativo e sulla percezione dei dipendenti. Ecco alcune considerazioni su questi aspetti:

- **cambiamento culturale:** la certificazione UNI/PdR 125:2022 richiede alle organizzazioni di dimostrare un impegno culturale verso la [parità di genere](#). Questo implica un cambiamento nella cultura aziendale, che può comportare sfide psicologiche poiché richiede una riflessione profonda sulle norme e le pratiche consolidate;
- **sensibilizzazione e formazione:** parte integrante della certificazione è l'adozione di politiche che favoriscano la sensibilizzazione e la formazione del personale. Questo aspetto può influire positivamente sugli atteggiamenti psicologici dei dipendenti, contribuendo a una maggiore consapevolezza e comprensione delle questioni legate alla parità di genere;
- **partecipazione e coinvolgimento:** la partecipazione attiva e il coinvolgimento di uomini e donne a tutti i livelli decisionali sono promossi dalla linea guida. Questo può avere un impatto emotivo positivo, in quanto i dipendenti si sentiranno valorizzati e avranno una maggiore fiducia nell'equità delle opportunità;
- **equità retributiva:** garantire un'equa retribuzione basata sul merito, indipendentemente dal genere, è un punto chiave della certificazione. Questo può influire sulla soddisfazione emotiva dei dipendenti, riducendo le disparità percepite e promuovendo un senso di giustizia;

- tutela della genitorialità e conciliazione Vita-Lavoro: l'attenzione alla tutela della genitorialità e alla conciliazione vita-lavoro può contribuire a un maggiore equilibrio tra vita professionale e personale. Ciò può avere un impatto positivo sulla salute mentale e sul benessere emotivo dei dipendenti;
- valutazione del clima organizzativo: la UNI/PdR 125:2022 potrebbe richiedere la valutazione del clima organizzativo in relazione alla [parità di genere](#). Questo può coinvolgere la raccolta di feedback e la gestione di eventuali problematiche psicologiche o emotive che emergono durante il processo di certificazione.

È assolutamente pacifico ritenere che raggiungere la parità di genere è un concetto universale che riflette l'idea di trattare individui di diverso genere in modo equo e giusto. La certificazione PDR 125 rappresenta uno sforzo tangibile per implementare e garantire questa parità e si presenta come uno strumento concreto per implementare questa visione nei contesti lavorativi. Tuttavia, come in molte questioni complesse, esistono pro e contro che vanno oltre l'aspetto giuridico, toccando anche sfere psicologiche ed emotive.

Un importante aspetto positivo della [parità di genere](#) è il suo impatto sulle persone a livello psicologico. La Certificazione PDR 125 offre alle organizzazioni un mezzo concreto per dimostrare l'impegno verso la parità di genere. Questo riconoscimento può innescare un aumento dell'autostima e del benessere individuale, specialmente tra le donne, le quali vedono finalmente valorizzate le proprie competenze e il loro contributo. La promozione attiva della parità di genere contribuisce anche a creare un ambiente lavorativo più sano, dove la diversità è celebrata, portando a relazioni più positive tra colleghi e a un senso di appartenenza e solidarietà. Inoltre, la riduzione dello stress derivante da discriminazioni di genere può migliorare la produttività e l'efficienza, in quanto i dipendenti si sentono più motivati e impegnati. Tuttavia, la parità di genere può anche generare impatti psicologici negativi. Alcuni dipendenti potrebbero percepire gli sforzi per la parità come ingiusti, causando resistenze e conflitti interni. La paura di un presunto favoritismo può alimentare questa percezione di ingiustizia. Inoltre, in contesti di parità forzata, si può verificare il rischio di stereotipi inversi, con la presunzione che un genere sia favorito rispetto all'altro, generando tensioni e frustrazioni. La focalizzazione esclusiva sulla parità di genere può anche minacciare il benessere psicologico maschile, portando a sfide legate alla ridefinizione dei ruoli tradizionali e richiedendo un approccio sensibile e inclusivo nella gestione di tali cambiamenti.

Per tutto quanto finora detto è evidente che risulta necessario, fin da subito, un approccio equilibrato e sensibile alle sfumature individuali nel percorso verso l'uguaglianza di genere. La certificazione PDR 125 è considerata un passo significativo verso l'equità di genere, ma si evidenzia che la sua implementazione richiede consapevolezza della complessità degli impatti psicologici ed emotivi. Si suggerisce un approccio olistico nella gestione della promozione della parità e nella gestione delle resistenze individuali, considerando che la parità di genere e la certificazione PDR 125 rappresentano una sfida e un'opportunità per le organizzazioni e sottolineando l'importanza della gestione attenta degli aspetti psicologici ed emotivi per promuovere un cambiamento culturale sostenibile e costruire ambienti di lavoro inclusivi e motivanti. L'equilibrio tra pro e contro è considerato essenziale per creare un futuro lavorativo più giusto e appagante per tutti.

DA OTTOBRE PATENTE A PUNTI IN EDILIZIA

Dal 1° ottobre 2024 è prevista l'introduzione di un nuovo sistema di **qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi** tramite crediti, la cosiddetta **patente a punti** o patente a crediti, obbligatoria per i soggetti che intendono operare nell'ambito di **cantieri edili**. Lo scopo di questa previsione è rafforzare l'attività di contrasto al lavoro sommerso e di vigilanza in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per ottenere la patente il responsabile legale dell'impresa o il lavoratore autonomo devono possedere:

- **iscrizione alla camera di commercio industria e artigianato**
- adempimento, da parte del datore di lavoro, dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori dell'impresa, degli **obblighi formativi** di cui all'articolo 37 del D. Lgs. 81/08
- adempimento, da parte dei lavoratori autonomi, degli **obblighi formativi** previsti dal D. Lgs. 81/08
- **Documento Unico di Regolarità Contributiva** in corso di validità (DURC)
- **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**
- **Documento Unico di Regolarità Fiscale (DURF)**

La patente viene rilasciata in formato digitale dalla sede dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) territorialmente competente con **30 crediti iniziali**.

Le imprese e i lavoratori autonomi in possesso della patente potranno operare nei cantieri temporanei o mobili sempre che nella stessa ci sia un **punteggio non inferiore a 15 crediti**.

QUANTI PUNTI VERRANNO PERSI A SEGUITO DI ACCERTATI INADEMPIMENTI?

La **decurtazione dei punti** può avvenire nei seguenti casi:

- accertamento delle violazioni di cui all'Allegato I del D. Lgs. 81/08: **10 crediti**
- accertamento delle violazioni che espongono i lavoratori ai rischi indicati nell'Allegato XI: **7 crediti**
- provvedimenti sanzionatori di cui all'art. 3, comma 3 e seguenti, del decretollegge 22 febbraio 2002, n. 12 convertito dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 in materia di lavoro irregolare: **5 crediti**
- riconoscimento della responsabilità datoriale di un infortunio sul luogo di lavoro da cui sia derivata:

1) morte: **20 crediti**

2) inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale: **15 crediti**

3) inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di 40 giorni: **10 crediti**

Nei casi infortuni da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, l'INL può sospendere, in via cautelativa, la patente fino a un massimo di 12 mesi.

COME REINTEGRARE I PUNTI PERSI?

La **reintegrazione dei punti** può avvenire dopo che il soggetto nei confronti del quale è stato emanato uno dei precedenti provvedimenti avrà frequentato i corsi di cui all'articolo 37, comma 7 del D. Lgs. 81/08. Ciascun corso consente di riacquistare 5 crediti e fino a un massimo di 15. Trascorsi 2 anni dalla notifica del provvedimento che ha decurtato i punti e a fronte dell'attestato di frequenza di uno dei corsi, la patente è incrementata di 1 credito per ciascun anno successivo al secondo, sino ad un massimo di 10 crediti, qualora l'impresa o il **lavoratore autonomo** non sia stato destinatario di ulteriori accertamenti di violazioni che hanno determinato la decurtazione di punti. Il punteggio è inoltre incrementato di 5 crediti in relazione alle imprese che adottano i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'articolo 30 del D. Lgs. 81/08.

Non sono tenute al possesso della patente a crediti le imprese in possesso dell'attestato di qualificazione SOA di cui all'articolo 100, comma 4, del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36.

PROSSIMI CORSI**Corso Formazione Specifica 1^a lezione - basso, medio, alto rischio**

Lunedì 5 febbraio 2024 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Formazione Specifica 2^a lezione - medio, alto rischio

Lunedì 19 febbraio 2024 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Formazione Specifica 3^a lezione - alto rischio

Lunedì 26 febbraio 2024 dalle 14,00 alle 18,00

Corso Prevenzione Incendi For 1 - (4 ore ex basso rischio)

Martedì 6 febbraio 2024 dalle 8.30 alle 12.30

Corso aggiornamento carrellisti 4 ore

Martedì 27 febbraio 2024 dalle 14,00 alle 18,00

Corso per carrellisti 12 ore

Venerdì 1 marzo dalle 8,30 alle 12,30 e dalle 13,45 alle 17,45
e Lunedì 4 marzo 2024 dalle 8,15 alle 12,15 e dalle 13,30 alle 17,30

Corso Primo Soccorso 12 ore gruppo B-C

Venerdì 23 febbraio - 1 - 8 marzo 2024 dalle 14,30 alle 18,30

Corso Primo Soccorso 16 ore gruppo A

Venerdì 23 febbraio - 1 - 8 - 15 marzo 2024 dalle 14,30 alle 18,30

Corso aggiornamento Primo Soccorso 4 ore

Venerdì 22 marzo 2024 dalle 14,30 alle 18,30

Corso aggiornamento Primo Soccorso 6 ore

Venerdì 29 marzo e 5 aprile 2024 dalle 14,30 alle 17,30

NUOVI SERVIZI s.a.s di Brino Valerio & C.

Conegliano (TV) - Viale Italia 202/H Tel. 0438-22338 Fax 0438-420028

e-mail: info@nuoviservizi.com www.nuoviservizi.com