

CONSULENZA NEWS

BOLLETTINO INFORMATIVO SU AMBIENTE, SICUREZZA E QUALITÀ

a cura di NUOVI SERVIZI BRINO S.a.s.

FORMAZIONE SPECIFICA NUOVO INTERPELLO

La Commissione per gli Interpelli ricorda che l'adeguatezza della formazione per ciascun lavoratore è correlata alla valutazione dei rischi fatta dal datore di lavoro, che deve essere aggiornata in caso di modificazioni ed evoluzioni dell'attività svolta e dei possibili rischi che ne derivano.

Pertanto i contenuti e la durata della formazione specifica indicati nell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 costituiscono un percorso minimo che il datore di lavoro dovrà valutare se sufficiente o da integrare in base a quanto emerso dalla valutazione dei rischi e dalle nuove normative.

A fronte di una formazione minima già erogata, questa viene riconosciuta valida nel caso in cui siano stati adeguatamente trattati i rischi specifici relativi alla mansione, mentre se i rischi a cui è esposto il lavoratore sono diversi da quelli trattati sarà necessaria una formazione integrativa ad hoc, sulla base dei risultati della valutazione dei rischi aggiornata.

MODIFICHE SU STATO DI MATERNITA'

Pubblicato sulla GU n.144 del 24-6-2015 (Suppl. Ordinario n. 34) il D. Lgs. 80/2015 che reca misure intese a tutelare la maternità delle lavoratrici e a favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

Il D. Lgs. 80/2015 introduce modifiche al D. Lgs. 151/2001, le più significative delle quali vengono riportate di seguito:

- è vietato adibire al lavoro le donne durante i giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto, anche qualora la

somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi. Tali disposizioni si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma o libera professionista avente diritto all'indennità di cui all'art. 66 del D. Lgs. 151/2001;

- in caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettere c) e d) del D. Lgs. 151/2001, e di godere del congedo, in tutto o in parte, dalla data di dimissione del bambino (il diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa). Tali disposizioni si applicano anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma o libera professionista avente diritto all'indennità di cui all'art. 66 del D. Lgs. 151/2001;

- l'indennità di maternità è corrisposta anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro previsti dall'articolo 54, comma 3, lettere a), b) e c) del D. Lgs. 151/2001, che si verificano durante i periodi di congedo di maternità previsti dagli articoli 16 e 17 del medesimo decreto;

- l'indennità di cui all'art. 66 del D. Lgs. 151/2001 spetta al padre lavoratore autonomo, previa domanda all'INPS, per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre;

- in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'art. 54 del D. Lgs. 151/2001, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

- In caso di adozione, nazionale o internazionale, alle lavoratrici di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritte ad altre forme obbligatorie, spetta, sulla base di idonea documentazione, un'indennità per i cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore in famiglia, alle condizioni e secondo le modalità di cui al decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449.

- il congedo di cui all'art. 26 comma 4 del D. Lgs. 151/2001, spetta, alle medesime condizioni, al lavoratore anche qualora la madre non sia lavoratrice. L'ente

autorizzato che ha ricevuto l'incarico di curare la procedura di adozione certifica la durata del periodo di permanenza all'estero del lavoratore.

COME GESTIRE I TRABATELLI

La norma UNI EN 1004: 2005 "classifica i trabattelli in base alle classi di carico e al tipo di accesso agli impalcati", ma individua "l'altezza massima dei trabattelli in riferimento alle condizioni di utilizzo":

- classificazione in base alle classi di carico: i trabattelli vengono divisi in due classi di carico, dove la classe di carico "indica l'entità del carico uniformemente distribuito da applicare sull'ultimo impalcato del trabattello ai fini delle verifiche di progetto";
- classificazione in base al tipo di accesso agli impalcati: sono previste quattro opzioni di accesso all' impalcato del trabattello (accesso tipo A: scala a rampa; accesso tipo B: scala a gradini; accesso tipo C: scala a pioli inclinata; accesso tipo D: scala a pioli verticale). E il fabbricante "può fornire una o più opzioni di accesso per uno stesso trabattello e darne indicazione nella marcatura".
- classificazione in base alle condizioni di utilizzo: la norma prevede per i trabattelli due condizioni di utilizzo. Può essere utilizzato all'esterno, ovvero con presenza di vento (l'altezza massima del trabattello non può superare gli 8 m) e può essere utilizzato all'interno, ovvero con assenza di vento (l'altezza massima del trabattello non può superare i 12 m). Si segnala poi che "il trabattello conforme alla UNI EN 1004:2005 non può avere altezza inferiore a 2,5 m".

Dopo aver affrontato il tema della marcatura (il fabbricante deve apporre sul trabattello una targhetta, in modo che sia visibile da terra, che riporti: il nome del fabbricante, il numero della norma di riferimento, la classe di carico, l'altezza massima all'esterno/all'interno, il tipo di accesso) e presentato le indicazioni relative all'uso e al montaggio del trabattello, il documento si sofferma anche sulla manutenzione.

A questo proposito si indica che il manuale di istruzioni "deve contenere le informazioni relative alle verifiche da effettuare sui componenti, alle modalità di movimentazione, trasporto e immagazzinaggio, ai criteri per la valutazione del danno e alle procedure da seguire per gli elementi danneggiati (sostituzione o riparazione)". Senza dimenticare che il controllo e la manutenzione del trabattello "devono essere eseguiti da parte di personale qualificato".

In particolare per i componenti metallici occorre effettuare:

- "la verifica dello stato superficiale;
- la verifica dell'usura;
- la verifica dei danni dovuti alla corrosione;
- la verifica dello stato delle saldature;
- la verifica dello stato delle parti mobili;

- la verifica dello stato di viti, perni, dadi, bulloni e rivetti;
- la verifica del periodo di servizio”.

Mentre per i componenti in legno occorre effettuare:

- “la verifica sulla presenza di tagli;
- la verifica sulla presenza di abrasioni;
- la verifica dell’usura;
- la verifica dei danni dovuti al calore e a sostanze aggressive (acidi, solventi);
- la verifica del deterioramento dovuto ai raggi del sole”.

SI CONSIGLIA DI PREDISPORRE APPOSITO LIBRETTO

PROSSIMI CORSI:

Formazione generale 4 ore

Martedì 15 settembre dalle 14,30 alle 18,30

Formazione specifica prime 4 ore

Martedì 22 settembre dalle 14,30 alle 18,30

**CHIUSI PER FERIE ESTIVE
DAL 07/08/2015 AL 26/08/2015 COMPRESI
BUONE VACANZE.**

NUOVI SERVIZI BRINO s.a.s

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

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