

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Gioacchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Udine, 14.11.2013

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
<http://www.studiodemarco.it>

Oggetto: Impatto della normativa sulla sicurezza del lavoro sui contratti di lavoro flessibile – Opportunità della formazione finanziata.

Circolare numero: 024/2013

In sintesi

Negli ultimi anni sono aumentate le disposizioni che aggravano la posizione dei datori di lavoro che non rispettano la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si tratta di previsioni che, in presenza di violazioni delle norme del Testo Unico D. Lgs. n.81/2008, precludono alle aziende di accedere ad agevolazioni normative/contributive e rendono inefficaci particolari tipologie di contratti di lavoro flessibili.

Tra le disposizioni che devono essere attuate per evitare sanzioni e accedere agli incentivi rientra anche l'obbligo della formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Va valutata quindi l'opportunità di attivare i Fondi Paritetici Interprofessionali per accedere a corsi finanziati e mirati.

Approfondimento

L'accesso agli incentivi e sgravi per l'occupazione è sempre subordinato al rispetto degli obblighi di tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il rispetto degli obblighi a tutela della salute e sicurezza è il presupposto per l'accesso all'intero sistema degli incentivi, degli sgravi contributivi e delle agevolazioni previste dalla normativa nazionale (cfr. L.296/2006 c. 1175) e dalla normativa regionale (L.r. F.V.G n.18/2005 – 22/2010).

Per accedere alle agevolazioni e agli incentivi, la Ditta deve auto-certificare, attraverso la predisposizione del "DURC interno", l'inesistenza a proprio carico di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine all'avvenuta commissione di violazioni in materia di salute e sicurezza.

Con il DURC interno l'Azienda dichiara che nei 12 – 24 mesi precedenti, nè gli Enti preposti alla vigilanza (DTL –ASL...), nè il Giudice hanno accertato e sanzionato in via definitiva violazioni di disposizioni contenute nel TU n.81/2008.

Sui ricorda che in caso di sanzione il DURC non può essere rilasciato, facendo con ciò decadere sgravi e incentivi per un periodo variabile che va da 3 mesi, per mancato rispetto del riposo giornaliero e settimanale, sino a 24 mesi per rimozione di cautele o violazioni di norme che abbiano comportato lesioni colpose.

Così, a titolo esemplificativo, non può rilasciare l'autocertificazione e quindi non può accedere per 12 mesi agli sgravi ed incentivi, l'azienda che è stata sanzionata per non aver elaborato o aggiornato il Documento valutazione dei rischi (DVR) oppure per non aver assicurato la sufficiente e adeguata formazione e informazione ai lavoratori prevista dal D.Lgs 81/2008 art. 37.

La riduzione dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro è riconosciuta alle imprese in regola con le disposizioni in materia di prevenzione infortuni.

Le riduzioni sino al 30% dei costi assicurativi dei premi INAIL previste per il favorevole andamento infortunistico o per l'adozione di misure per la prevenzione (art.22 e 24 delle modalità applicazione tariffe) e i finanziamenti a fondo perso per gli investimenti per migliorare la sicurezza (bandi ISI) sono riconosciuti alle sole imprese in regola con tutti gli obblighi sulla sicurezza e igiene sul lavoro (art. 1 comma 781 L.296/2006)

La validità dei contratti di lavoro flessibile è subordinata al rispetto dell'effettuazione della valutazione dei rischi e alla sua formalizzazione nel documento DVR/DUVRI.

L'obbligo di effettuare una valutazione dei rischi presenti in azienda, che deve essere formalizzata tramite l'elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) o del Documento Unico di Valutazione di Rischi Interferenziali (DUVRI), è condizione per poter validamente sottoscrivere contratti speciali come:

- a) il contratto a termine (art.3, comma 1, lett.d) d.lgs n.368/2001)
- b) il contratto intermittente/a chiamata (art.34, comma 5, lett.c), d.lgs n.276/2003)
- c) il contratto di somministrazione di lavoro (art.20, comma 5, lett.c), d. lgs. n.276/2003).

La sanzione, prevista per le aziende che non abbiano provveduto alla valutazione dei rischi e alla sua formalizzazione, consiste – tra le altre - nella nullità dei contratti speciali stipulati e nella loro conseguente conversione in contratti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Finanziamento della formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il datore di lavoro ha l'obbligo di impartire una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza. La durata e i contenuti minimi della formazione sono stati fissati dalla Conferenza Stato-Regioni (accordo del 21.12.2011) prevedendo una formazione generale di 4 ore per tutti i settori e una formazione specifica di 4 – 8 – 12 ore in funzione dei rischi della lavorazione. La mancata formazione ed addestramento - in determinati casi - può essere punita, oltre che con la perdita di sgravi ed agevolazioni sopra indicati anche con provvedimenti che possono arrivare sino alla sospensione dell'attività.

Stante l'importanza riservata alla formazione nell'ambito della sicurezza sul lavoro, è necessario che le Aziende valutino l'opportunità di convenzionarsi con un Fondo Interprofessionale che possa garantire loro l'adempimento di tale obbligo.

I Fondi Interprofessionali per la formazione continua sono organismi di natura associativa promossi dai sindacati dei datori di lavoro e dei lavoratori. Sul sito di Cliclavoro è reperibile l'elenco dei Fondi <http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Finanziamenti/Pagine/Fondi-paritetici-interprofessionali.aspx>

L'adesione a tali Fondi è volontaria e non comporta esborsi economici in quanto il loro finanziamento è costituito da uno 0,30% dei contributi obbligatori che le aziende già versano all'INPS. L'INPS poi, su richiesta dell'Azienda, accredita il contributo al Fondo prescelto. Esercitando tale scelta, l'Azienda avrà la garanzia che lo 0,30% versato le "ritornerà" sottoforma di formazione impartita ai lavoratori occupati. La mancata scelta di un Fondo comporta che il versamento dello 0,30 resta nella disponibilità dell'INPS.

Aderendo ai Fondi Interprofessionali, le Aziende hanno quindi l'opportunità di assolvere l'obbligo di formare il personale demandando al Fondo prescelto l'organizzazione dei corsi di formazione necessari per assolvere all'obbligo.

Il Fondo si occuperà di mettere a disposizione il personale docente, il materiale, le aule e di certificare l'avvenuta formazione senza costi per l'azienda (salvo la retribuzione dovuta ai lavoratori per le ore di frequenza).

Per consentire alle Ditte, che non vi hanno ancora provveduto, di adempiere all'obbligo formativo, questo Studio, ove venga manifestato l'interesse (fax 0432 504902), si rende disponibile per fornire la logistica (agenda -sala riunioni) e per contattare un fondo di formazione per organizzare i corsi necessari, anche raggruppando il personale di più Aziende.