



Newsletter aprile 2014

INDICE NEWS

In attesa del Sinp, è ancora obbligatorio il registro degli infortuni.....	pag. 2
Nuova Sabatini: dal 31 marzo via alle domande di finanziamento.....	pag. 3
Rischio tecnostress e Internet Dipendenza.....	pag. 5
Delega di funzioni nel D.lgs 81/08.....	pag. 7



In attesa del Sinp, è ancora obbligatorio il registro degli infortuni.

Il Sistema informativo nazionale per la prevenzione (Sinp) è stato voluto dall'art. 8, c. 4 del TU 81/08 e ha lo scopo di fornire dati utili per orientare, programmare, pianificare, valutare l'efficacia dell'attività di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ... e per indirizzare le attività di vigilanza e per questo è auspicabile che si dia corso alla sua completa attività.

Fino al suo effettivo funzionamento, al quale dovrà precedere il decreto interministeriale previsto dal ricordato art. 8 per la disciplina delle modalità di comunicazione degli infortuni, come si devono comportare le aziende?

Risponde il Ministero del lavoro nell'interpello n. 6 pubblicato il 27 marzo scorso presentato dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro.

Si dovrà continuare a far uso del registro infortuni e dei registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici. Lo prevede l'art. 53, c. 6 del TU 81/08 che ne impone l'obbligo "fino ai sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale" indicato dall'art. 8.

Il registro:

- deve essere redatto conformemente al modello approvato con Dm 12 settembre 1958 (modificato con Dm 5 dicembre 1996);
- deve essere vidimato presso l'Asl competente*;
- deve essere conservato a disposizione dell'organo di vigilanza sul luogo di lavoro**.

L'infortunio va registrato se supera almeno un giorno. In caso di smarrimento del registro la ditta deve produrre una dichiarazione sostitutiva e provvedere alla vidimazione di un nuovo registro. Il registro può essere vidimato anche per posta.

Per gli inadempimenti (mancata tenuta o mancata vidimazione) si applica la sanzione amministrativa prevista dall'art. 89, c. 3 del DLgs 626/1994.

* Vi sono alcune Regioni, come la Campania, che hanno sospeso l'obbligo di vidimazione del registro infortuni per le aziende operanti nel territorio locale.

** Per le aziende con più unità operative si deve tenere un registro presso la sede principale o l'unità produttiva principale.

Per le aziende che svolgono fuori della propria sede più attività il registro:

- va conservato presso la sede legale dell'azienda, se ubicata nella stessa provincia;
- presso una delle sedi temporanee se l'azienda ha sede fuori del territorio provinciale.

Fonte: redazione Quotidano Sicurezza



Nuova Sabatini: dal 31 marzo via alle domande di finanziamento



A partire dalle ore 9.00 del 31 marzo 2014 le imprese richiedenti potranno presentare le domande del bando "Beni strumentali" o Nuova Sabatini, per la richiesta dei finanziamenti e dei contributi alle banche e agli intermediari finanziari aderenti alla convenzione tra Ministero dello sviluppo economico, Cassa Depositi e Prestiti (CDP) e Associazione Bancaria Italiana (ABI).

Lo strumento agevolativo istituito dal decreto-legge Del Fare (art. 2 decreto-legge n. 69/2013) attuato con il decreto del Ministro dello sviluppo economico, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 27 novembre 2013, è finalizzato ad accrescere la competitività del sistema produttivo del Paese e migliorare l'accesso al credito delle micro, piccole e medie imprese (PMI).

Con circolare del Direttore generale per gli incentivi alle imprese in data 10 febbraio 2014, n. 4567, sono fornite le istruzioni utili alla migliore attuazione dell'intervento e definiti gli schemi di domanda, nonché l'ulteriore documentazione da presentare per la concessione ed erogazione del contributo pubblico.

Ricordiamo che il bando "Beni strumentali" o Nuova Sabatini prevede:

1. la costituzione presso Cassa Depositi e Prestiti (Cdp) di un plafond di risorse (fino a un massimo di 2,5 miliardi di euro, eventualmente incrementabili con successivi provvedimenti fino a 5 miliardi) che le banche e gli intermediari finanziari, previa adesione a una o più apposite convenzioni tra il Mise (sentito il Mef), l'Associazione Bancaria Italiana (Abi) e Cdp, potranno utilizzare per concedere alle Pmi, fino al 31 dicembre 2016, finanziamenti di importo compreso tra 20.000 e 2 milioni di Euro a fronte degli investimenti sopra descritti;



2. la concessione da parte del Mise di un contributo in favore delle Pmi, che copre parte degli interessi a carico delle imprese sui finanziamenti bancari di cui al punto 1, in relazione agli investimenti realizzati, pari a 191,5 milioni di euro per gli anni 2014-2021. Il contributo è pari all'ammontare degli interessi, calcolati su un piano di ammortamento convenzionale con rate semestrali, al tasso del 2,75% annuo per cinque anni;

3. la possibilità di beneficiare della garanzia del Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese, fino alla misura massima prevista dalla vigente normativa (80% dell'ammontare del finanziamento), sul finanziamento bancario di cui al punto 1, con priorità di accesso.

Sul sito del MISE tutte le informazioni in una pagina dedicata, completa anche dei nomi delle banche ed istituti finanziari aderenti.

Fonte: Redazione InSic



Rischio tecnostress e Internet Dipendenza

Operare in un contesto multitasking dove allo stesso momento ci troviamo ad avere a che fare con differenti strumenti di lavoro (smartphone, computer, telefono d'ufficio) che al loro interno hanno a loro volta differenti strumenti di lavoro (servizi e-mail, sms, agenda, social network) da un lato ha creato molte opportunità ma dall'altro potrebbe avere ricadute sulla salute del lavoratore che si trova in momenti di crisi, sovraccaricato di comunicazioni da processare e nella sensazione di non essere in grado di gestire i compiti che gli sono assegnati. Oggi diventa quindi sempre più necessario operare un monitoraggio del tema stress lavoro-correlato che è stato recentemente normato ma per il quale nei fatti si è prodotta solo molta carta in più e poca salute e sostanza.”

Dopo un anno le cose non sono certo migliorate, anzi, si sono moltiplicati e diffusi ancora altri strumenti di comunicazione che si vanno ad aggiungere ai precedenti (ora in moltissimi utilizzano email, sms, What's Up, Facebook, Twitter, LinkedIn, cellulare, Skype...) ed è arrivato il momento di porsi domande a cui vanno date risposte. Computer, tablet, cellulari, social network, internet: come creano dipendenza psichica? Cosa è il tecnostress? E la Internet Dipendenza? Come si valutano questi nuovi rischi negli ambienti di lavoro?

Cosa è il tecnostress?

«E' stress lavoro correlato connesso all'uso di nuove tecnologie digitali. E' causato dal sovraccarico informativo cerebrale prolungato per lunghi periodi e può causare sintomi come emicrania, insonnia, disturbi alla memoria, ansia, ipertensione, attacchi di panico, patologie cardiocircolatorie e gastrointestinali, alterazioni comportamentali. Il tecnostress è una malattia professionale, in seguito a una sentenza del 2007 del giudice Guariniello della Procura di Torino»

E la Internet Dipendenza?

«La internet addiction disorder (IAD), ossia la dipendenza da Internet, è una malattia citata nel Manuale mondiale delle malattie psichiatriche, il DSM 5. La IAD si divide in 5 sottocategorie, tra cui la dipendenza dai social network, usati oggi da tutte le aziende per vendere prodotti e servizi on line. Esiste una correlazione tra stress digitale e internet dipendenza. Influenza la psiche in modo profondo. La IAD genera insonnia, depressione, attacchi di panico, aggressività, fino al favorire il rischio follia e suicidio. In Italia è curata presso il Policlinico Gemelli di Roma, dipartimento di psichiatria, dove opera il primo ambulatorio di Internet Dipendenza, che colpisce anche molti lavoratori sempre connessi alla Rete»



Quanti sono i lavoratori a rischio in Italia?

«Nel nostro paese abbiamo 7,3 milioni di lavoratori digitali secondo l'ultimo rapporto di Assinform, che li definisce "mobile workers". Da una ricerca di Netdipendenza Onlus, pubblicata lo scorso anno, in Italia ci sono 1,8 milioni di lavoratori a rischio tecnostress lavoro correlato e Internet dipendenza. Sono categorie che usano fino a due device mobili, smartphone e tablet, e spesso passano da un'attività all'altra, cioè lavorano in multitasking e sempre connessi. Trascorrono anche fino a dieci ore al giorno con le nuove tecnologie digitali».

Estratto PuntoSicuro

Delega di funzioni nel D.lgs 81/08



Delega di funzione, è un atto del datore di lavoro ed è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- non può riguardare la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento di valutazione dei rischi né la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (obblighi non delegabili).
- deve risultare da atto scritto recante data certa;
- il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- deve essere accettata dal delegato per iscritto;
- deve avere adeguata e tempestiva pubblicità.

Novità introdotta dal D.Lgs 106/09: la delega di funzioni ammette oggi espressamente una subdelega. D'accordo con il delegante, anche il delegato principale può a sua volta subdelegare un altro soggetto, affidandogli una parte dei compiti che il datore di lavoro gli ha delegato in prima istanza. La subdelega deve avere gli stessi identici requisiti della delega principale, in più non l'assenso del delegante principale. Non è ammessa ulteriore sub-subdelega.

Delega semplice (non formale): la delega semplice (ovvero priva di uno degli elementi sopra descritti) è un atto con il quale il delegante chiede ad un altro soggetto di effettuare determinate attività. In materia di sicurezza del lavoro, questo è sicuramente possibile, tuttavia il delegante non si spoglia di alcuna responsabilità. In compenso, il delegato, può assumere su di sé alcune responsabilità in modo solidale.



Esercizio di fatto: (previsto dall'art. 299 del d.lgs 81/08) L'esercizio di fatto di poteri direttivi comporta la piena responsabilità di chi, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti al datore di lavoro, al dirigente o al preposto.

Due elementi importanti della delega:

- "il delegato deve godere di ampi poteri decisionali oltre che di adeguati poteri di spesa commisurati al tipo di attività delegata ed al tipo di interventi che si possono rendere necessari". L' autonomia decisionale ed organizzativa "costituisce elemento coesistente all'istituto della delega di funzioni, dovendosi in assenza della stessa parlare piuttosto di 'delega di esecuzione', caratterizzata dalla circostanza che il titolare della posizione di garanzia si sia limitato ad affidare ad un subordinato compiti meramente esecutivi delle proprie decisioni". Se il delegato non è dotato di alcuna autonomia decisionale, "il delegante mantiene la propria originaria posizione di garanzia e rimane il diretto destinatario della norma penale";
- in una delega di funzioni "il delegato deve poi avere la necessaria autonomia di spesa, deve cioè essere messo nelle condizioni di gestire il settore o il servizio delegatogli anche sotto il profilo economico della disponibilità dei mezzi". In questo senso se la violazione normativa "è frutto della scelta di politica generale operata dall'impresa ovvero dell'assenza di potere di spesa per un budget inadeguato ai compiti attribuiti, il delegato non può essere ritenuto responsabile ed il delegante mantiene intatta la propria originaria posizione di garanzia".

Articolo 16 - Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

- a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
- b) che il delegato possieda tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
- e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite.

L'obbligo di cui al primo periodo si intende assolto in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4. 3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine



al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 2818;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Fonte: Portale Consulenti