

Circolare n. 44/2015

5 ottobre 2015

SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

D. Lgs n. 151 del 14/09/2015 su SO n. 53 alla GU n. 221 del 23/09/2015 di attuazione della Legge 183/2014

La materia della tutela della salute dei lavoratori e della sicurezza dei luoghi di lavoro è contenuta nel Decreto Legislativo n. 81 del 9/04/2008 noto come TU della sicurezza.

Il Decreto 151/2015, equipara, ai fini della sicurezza del lavoro, i lavoratori che prestano **lavoro accessorio** in favore di committenti che **non** siano **imprenditori o professionisti** ai lavoratori autonomi estendendo loro gli obblighi previsti dall'art. 21 del TU 81/2008.

Dal 24 settembre 2015 i nuovi obblighi per i lavoratori con voucher sono:

- a) utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al titolo III;
- b) munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al titolo III;
- c) munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

- ☐ beneficiare della sorveglianza sanitaria,
- ☐ partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le predette disposizioni (articolo 21) si applicano anche ai soggetti che svolgono attività di volontariato in favore delle associazioni religiose e ai volontari accolti nell'ambito dei programmi internazionali di educazione non formale.

E' estesa la facoltà di svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (primo soccorso, prevenzione degli incendi e di evacuazione) anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori, ferma restando la specifica formazione per svolgere tali compiti.

REQUISITI DEI LUOGHI DI LAVORO – REFETTORIO

Dal 24 settembre 2015 è introdotto l'obbligo, per i datori di lavoro, di dotarsi di uno o più ambienti per la consumazione dei pasti con adeguati requisiti igienico funzionali qualora più di 30 dipendenti rimangano in azienda durante la pausa pranzo e non sia istituito un servizio mensa o un servizio sostitutivo di mensa.

ASSICURAZIONE INAIL

Entro il 31 dicembre di ogni anno, l'INAIL dovrà rendere disponibili, sul proprio sito istituzionale, gli elementi utili per il calcolo del premio assicurativo. La fruibilità delle informazioni dovrà avvenire con modalità telematiche.

DENUNCIA DI INFORTUNIO

Entro il 24/03/2016 sarà soppresso l'obbligo di allegare il certificato medico alla denuncia di infortunio effettuata dal datore di lavoro.

Sarà sufficiente indicare i riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio.

L'obbligo di trasmissione telematica del certificato medico viene quindi esteso anche ai pronto soccorso, agli ospedali e da tutte le strutture sanitarie competenti al rilascio del certificato.

INFORTUNIO O MALATTIA PROFESSIONALE.

E' esteso l'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio in caso di evento mortale o con prognosi superiore a 30 giorni. Viene però precisato che tale adempimento si intende assolto, da parte del datore di lavoro, con l'invio telematico all'INAIL della denuncia di infortunio.

REGISTRO INFORTUNI

Dal 24 dicembre 2015 è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni di cui all'articolo 403 del DPR n. 547/1955.

I Registri in uso a quella data dovranno essere conservati almeno per tutto il periodo di prescrizione ordinaria pari a 5 anni (24/12/2020).

SISTEMA SANZIONATORIO

LAVORO IRREGOLARE

In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato (esclusi i datori di lavoro domestico), trovano applicazione le seguenti sanzioni:

- ❑ da 1.500 a 9.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore fino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- ❑ da 3.000 a 18.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore da 31 a 60 giorni di effettivo lavoro;
- ❑ da 6.000 a 36.000 euro per ciascun lavoratore irregolare, in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni di effettivo lavoro.

Le suddette sanzioni sono maggiorate del 20% in caso di impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno o di minori in età non lavorativa.

CONSEGNA AL LAVORATORE DELLA BUSTA PAGA

In caso di:

- a) mancata o ritardata consegna al lavoratore del prospetto paga,
- b) omissione o inesattezza nelle registrazioni riportate nella busta paga,

si applica la sanzione

- da 150 a 900 euro, elevata da 600 a 3.600 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 6 mesi;

- da 1.200 a 7.200 euro se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori ovvero a un periodo superiore a 12 mesi.

Rammentiamo che il datore di lavoro deve avere la prova dell'avvenuta consegna della busta paga per ogni mese e per ogni lavoratore. La prova può essere formalizzata con la firma per ricevuta del lavoratore apposta sulla copia della sua busta paga o sul LUL oppure con l'apposizione della sua firma per ricevuta su un apposito elenco mensile.

I Clienti che hanno aderito al nostro portale e provvedono alla consegna attraverso l'ESS al proprio personale ottengono automaticamente questa prova senza ulteriore dispendio di energie.

Restiamo a disposizione e porgiamo cordiali saluti.


Studio Pozzi
CONSULENTI DEL LAVORO E COMMERCIALISTI ASSOCIATI