

Naspi e Dis-coll senza età massima

Chi è soggetto al collocamento ordinario non ha un limite di età massimo di accesso alla Naspi e alla Dis-coll, mentre il minimo è pari a 16 anni. Lo ha precisato Inps con il messaggio 750/2024 a fronte di dubbi sorti in quanto, per percepire Naspi o Dis-coll, occorre risultare disoccupati, condizione che richiede l'iscrizione ai centri per l'impiego e

la dichiarazione di immediata disponibilità (Did). Ebbene, l'articolo 1, comma 1, del Dpr 333/2000 stabilisce che l'iscrizione possa avvenire se si hanno almeno 15 anni e non si è raggiunta l'età pensionabile. Ma Inps, su parere del ministero del Lavoro, afferma che quella disposizione si riferisce solo al collocamento mirato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sicurezza, non attuato l'obbligo di formazione per i datori di lavoro

Infortuni

Attesa da quasi due anni l'intesa in Conferenza Stato-Regioni sui contenuti

Luigi Caiazza
Roberto Caiazza

Ogni infortunio sul lavoro e, in particolare, se mortale, suscita giustamente motivo di allarme e costernazione nell'opinione pubblica, perché appare impensabile e ingiusto che una prestazione lavorativa possa essere causa diretta dell'invalidità o addirittura la morte di un lavoratore.

Atteso che non è praticamente possibile controllare tutti i luoghi di lavoro, anche soltanto quelli dove gli

infortuni sono più ricorrenti, è evidente che la soluzione del problema deve essere individuata "anche" nell'organizzazione del lavoro e nell'informazione, formazione e addestramento di tutti i soggetti che, con le rispettive funzioni, sono coinvolti nelle varie attività.

A tale principio sembra si sia attenuto il legislatore se si considera l'evoluzione del quadro normativo che l'Italia si è data dal 1899 (regio decreto 230) a oggi, cioè fino al decreto legislativo 81/2008 (testo unico salute e sicurezza sui luoghi di lavoro) il quale, a sua volta, è già stato modificato e integrato più volte.

Una delle modifiche più interessanti e, seppure in parte, mirate quanto meno a contenere il fenomeno infortunistico potrebbe essere individuata nella formazione e addestramento che la modifica apportata dal decreto legge 146/2021

rende obbligatori anche nei confronti dei datori di lavoro.

Infatti, modificando l'articolo 37, comma 7, del testo unico, è stato stabilito che, oltre ai dirigenti e preposti, anche il datore di lavoro riceve «un'adeguata formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo» della Conferenza Stato-Regioni. Accordo che, in base al medesimo articolo 37, comma 2, avrebbe dovuto essere emanato entro il 30 giugno 2022 ma che, a oggi, non è ancora venuto alla luce. Peraltro, come è evidente, l'accordo costituisce elemento indispensabile per l'esatta individuazione del nuovo obbligo a carico del datore di lavoro, atteso che con esso dovrà essere determinata la durata nonché le modalità di formazione e i suoi contenuti minimi.

A rendere più cogente il nuovo obbligo basti ricordare che, a carico dei datori di lavoro inadempienti, sono previste due tipologie di sanzioni. L'una, di natura penale, è punita secondo l'articolo 55, comma 5, lettera c) del testo unico, con l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro; l'altra, altrettanto onerosa che, ove si concretizzi una grave violazione secondo l'ipotesi contenuta nell'articolo 1 al testo unico, potrebbe comportare la sospensione dell'attività imprenditoriale in base all'articolo 14 sempre del testo unico.

Poiché l'articolo 2, comma 2, lettera b) del Dlgs 81/2008, nel definire il datore di lavoro privato e pubblico, ne amplia la portata, indicando rispettivamente il titolare del rapporto di lavoro, ovvero chi ha la responsabilità dell'organizzazione dell'attività o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa, ovvero il dirigente cui spettano poteri di spesa, è evidente che con l'obbligo di formazione del datore di lavoro si allarga decisamente il campo dei soggetti "formati" che dovranno intervenire efficacemente ai fini della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA