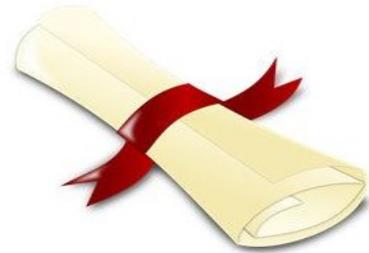


INFORMATIVA GIUGNO 2023

1) GLI ATTESTATI DEI CORSI DI FORMAZIONE SONO DI PROPRIETA' DEL LAVORATORE O DEL DATORE DI LAVORO?

La domanda è questa: "È un diritto del lavoratore ottenere la consegna degli attestati di formazione conseguiti in azienda?", ovvero: "E' obbligo del datore di lavoro rilasciare l'attestato conseguito al lavoratore?"



E ancora: "di chi è la proprietà degli attestati? Del lavoratore o del datore di lavoro che ha pagato il corso?". Cerchiamo di fare un po' di chiarezza. Molto spesso i lavoratori che hanno svolto dei corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro come ad esempio corsi antincendio o primo soccorso, cambiano lavoro e quindi si dimettono dall'azienda nella quale hanno svolto i corsi. Partiamo da un punto certo che è fondamentale: **l'attestato è nominale e fa riferimento al lavoratore**, non al datore di lavoro. Ragion per cui, il rifiuto di consegna del certificato appare essere a tutti gli effetti una palese violazione dei diritti del lavoratore. Tuttavia, a causa di alcune lacune legislative, la questione non è così semplice nei contenuti, né lineare nel ragionamento, anche perché le norme cambiano continuamente. La normativa che regola tutto ciò che riguarda sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro è il **D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla Sicurezza)** e ss.mm. Eppure, nel testo in questione, si fatica a trovare un chiaro riferimento relativo alla obbligatorietà della consegna degli attestati (cosa che avviene, invece, per quanto riguarda ad esempio la cartella sanitaria relativa alla visita di medicina del lavoro). Si è dovuto attendere il cosiddetto "Accordo Stato Regioni" del 2012 per un adeguamento del problema, nel quale però **non si parla di "obbligo", bensì di atto "opportuno"**. Pertanto "Si intende che per consentire ai lavoratori, preposti, dirigenti e, di conseguenza, anche ai datori di lavoro di poter usufruire dei crediti formativi, copia dell'attestato relativo alla formazione dei lavoratori effettuata è opportuno venga rilasciata al dirigente, al preposto o al lavoratore". **Siamo, perciò, di fronte ad un mero consiglio, piuttosto che ad un preciso dovere.** Se invece si fa riferimento alla **normativa sulla Privacy** si scopre che il nuovo GDPR ci offre un'ottima soluzione e forse l'unica, intervenendo in aiuto dei lavoratori che faticano ad ottenere dall' ex datore di lavoro gli attestati di formazione conseguiti in azienda. Tutti gli attestati di formazione infatti contengono informazioni relative o riconducibili alle persone fisiche (cioè ai lavoratori) ricadono nella definizione di dato personale ai sensi dell'art. 4 del Regolamento EU 679/2016 (di seguito GDPR). Ciò comporta che la normativa della privacy è assolutamente applicabile in questi casi e nella fattispecie sono applicabili tutti i diritti del lavoratore previsti dagli articoli 15-22 del

GDPR. In particolare è applicabile per due motivi fondamentali che andiamo ad elencare:

1. "Il lavoratore ha diritto di accesso non solo ai dati identificativi, ma a tutte le informazioni contenute nel suo fascicolo personale e quindi anche le informazioni inerenti ai giudizi e alle note di qualifica professionale".
2. Il datore di lavoro che pertanto è il titolare del trattamento "fornisce una copia dei dati personali oggetto di trattamento. In caso di ulteriori copie richieste dall'interessato, il titolare del trattamento può addebitare un contributo spese ragionevole basato sui costi amministrativi. Se l'interessato presenta la richiesta mediante mezzi elettronici, e salvo indicazione diversa dell'interessato, le informazioni sono fornite in un formato elettronico di uso comune".

Il lavoratore può quindi scrivere una mail al proprio ex datore di lavoro chiedendo di esercitare il diritto di accesso ai vostri dati, secondo quanto previsto dal GDPR. Nel compilare tale richiesta è consigliabile utilizzare l'apposita modulistica prevista dal Garante.

2) BASTA LA NON IDONEITA' PER LICENZIARE IL LAVORATORE?

La Corte di Cassazione ha stabilito che la non idoneità del dipendente alla mansione non è sufficiente al Datore di lavoro per procedere al licenziamento.



Che succede se il referto del medico aziendale dovesse dichiarare un dipendente inadatto fisicamente a determinate mansioni? Potrebbe l'azienda, solo sulla scorta di tale certificazione, licenziarlo qualora non sia possibile adibire il lavoratore ad altre mansioni? **La risposta è no.**

Secondo una recente sentenza della Corte di Cassazione infatti, il referto del medico aziendale non basta a dimostrare l'inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni: pertanto non si prefigura il licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Che cos'è la visita di medicina del lavoro?

Il DL, essendo responsabile della tutela della salute psicofisica dei propri dipendenti, ha l'obbligo di far sottoporre a visita medica periodica determinate categorie di lavoratori maggiormente esposti a rischio. Le visite sono volte a verificare lo stato di salute dei lavoratori e l'idoneità alla mansione specifica cui sono adibiti.

La legge impone l'obbligo della visita in questi specifici casi:

- in fase **preassuntiva**, su scelta del datore di lavoro, da parte del medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL;
- prima che il lavoratore **venga adibito alla mansione specifica**;
- **periodicamente**, di norma una volta l'anno, oppure con cadenza diversa se prevista dalla relativa normativa o se stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio;
- in occasione del **cambio di mansione**;
- su **richiesta del lavoratore**, se ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi;
- prima della **ripresa del lavoro**, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi.

La visita del medico competente può concludersi con due tipi di giudizi relativi alla mansione

specifica:

- **idoneità**, anche parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;
- **inidoneità temporanea** con la precisazione dei limiti temporanei di validità);
- **inidoneità permanente**.

Nel caso di inidoneità permanente, l'azienda deve tentare di adibire il dipendente a mansioni diverse, in modo da reimpiegarlo nel circolo produttivo e non fargli perdere il posto. Ma se ciò non dovesse essere possibile (perché, magari, non ci sono altre mansioni o quelle disponibili sono già tutte occupate) non c'è altra strada che il licenziamento. Non basta la visita medica per il licenziamento. La Cassazione ritiene che, in presenza di una contestazione del lavoratore sull'esito della visita medica aziendale e del relativo referto, il DL non può procedere al licenziamento, ma deve valutare anche ulteriori prove, ivi compresa la possibilità di sottoporre il dipendente a un successivo esame specialistico.

3) IL "DECRETO LAVORO" HA CAMBIATO IL D. LGS. 81/08 GIA' DAL 5 MAGGIO 2023

Il decreto legge 4 maggio 2023 n° 48 modifica il testo unico sulla sicurezza sul lavoro relativamente a obbligo del medico competente (decide il DVR), gestione dei lavoratori autonomi nei cantieri, formazione del datore di lavoro che



usa attrezzature specifiche. Il medico competente in occasione delle visite di assunzione, dovrà richiedere la cartella sanitaria rilasciata dal precedente datore di lavoro e considerare i dati in essa contenuti per la formulazione del giudizio di idoneità. Qualora il medico competente fosse impossibilitato a fare la visite, deve comunicare al datore di lavoro il nominativo di un sostituto. Per verificare la effettiva partecipazione dei lavoratori ai corsi di formazione e la efficacia dei corsi stessi (quindi per evitare attestati falsi), saranno previste procedure di monitoraggio sia per gli enti erogatori che per i partecipanti, entrambi a rischio di denuncia per reato di falso e truffa, reati associativi, reati tentati, ecc.

Chiunque noleggi o conceda in uso attrezzature di lavoro senza operatore deve attestarne la sicurezza e verificare formazione e addestramento degli utilizzatori.

4) POSA DI SEGNALETICA STRADALE

La segnaletica stradale informa l'utente guidandolo e inducendolo a comportamenti adeguati, ma deve essere corretta e coerente. Chi posa la segnaletica e alla fine dei lavori la raccoglie, deve farlo in sicurezza. Ci sono norme che stabiliscono quali cartelli devono essere presenti per ogni lavoro in presenza di traffico veicolare e quali procedure



devono seguire i lavoratori che li posano e li eliminano. Purtroppo ci sono ancora operatori che non hanno la dovuta formazione e quindi non sono preparati per tutelare gli utenti stradali e se stessi. Purtroppo si possono verificare gravi investimenti che potrebbero essere tranquillamente evitati se gli operatori conoscessero e seguissero la normativa in materia. Sia i privati che gli enti pubblici dovrebbero controllare la preparazione di operatori su carro attrezzi, asfaltatori, elettricisti muratori, coloro che lavorano su strada o nelle immediate vicinanze.



CORSI DI FORMAZIONE

Descrizione	Destinatari	Periodo
Corso per lavoratori, parte generale per tutte le imprese (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Lavoratori appena assunti o comunque privi di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	Solo in e-learning su piattaforma Protecno
Corso per lavoratori, parte specifica SOLO RISCHIO BASSO (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Lavoratori appena assunti o comunque privi di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	Solo in e-learning su piattaforma Protecno
Corso intero e di aggiornamento per PLE ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 22/02/12	Lavoratori addetti all'uso e alla manovra di tali attrezzature	Inizio 01/06/23
Corso di aggiornamento in materia di primo soccorso aziendale per imprese di ogni tipologia, ai sensi del DM 388/03	Datore di lavoro o dipendente appositamente incaricato alla gestione dell'emergenza sanitaria	Inizio 06/06/23 in presenza
Corso per lavoratori, aggiornamento per tutte le imprese (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11), declinato alla mansione specifica di ciascuna azienda/lavoratore	Lavoratori in possesso di precedente attestato in scadenza	Inizio 08/06/23
Corso intero e di aggiornamento per addetti alla prevenzione incendi in aziende a BASSO E MEDIO rischio di incendio	Datore di lavoro o dipendente appositamente incaricato alla gestione dell'emergenza incendio	Inizio 15/06/23
Corso per lavoratori, parte specifica RISCHIO MEDIO/ALTO (ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Neoassunti	Inizio 22/06/23
Corsi di formazione su commissione di qualsiasi tipo	Aziende che intendono organizzare corsi presso la propria sede	In qualunque periodo

Visitate il nostro sito!