

Sicurezza sul lavoro, ecco le semplificazioni del governo

Quali sono le semplificazioni in materia di lavoro introdotte da Decreto Fare con riferimento al cosiddetto Duvri?

Le semplificazioni in materia di sicurezza sul lavoro riguardano adempimenti formali e oneri informativi ma non toccano gli aspetti sostanziali della sicurezza, la cui effettività viene anzi rafforzata.

La riduzione degli oneri amministrativi connessi agli adempimenti formali consentirà, infatti, di liberare risorse per assicurare più efficacemente la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In sintesi: "meno carta e più sicurezza".

Le misure di semplificazione agevoleranno le imprese nella predisposizione della documentazione richiesta dalla legge, rendendo più facile il corretto adempimento degli obblighi sostanziali per le imprese che operano nei settori a basso rischio infortunistico.

Tali misure incidono su un costo stimato di 3,3 miliardi di euro: i risparmi saranno quantificati a seguito dei decreti attuativi.

Considerato che in Italia un piccolo esercizio commerciale ha gli stessi obblighi di un'attività manifatturiera ad alto rischio, in coerenza con i principi internazionali, sono stati previsti modulistica e procedure semplificati "su misura" per le attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali.

Non vengono in alcun modo abbassati i livelli di tutela sostanziale.

Il decreto del Fare prevede che siano individuati i settori di attività a basso rischio di infortuni e malattie professionali, nei quali i datori di lavoro possono effettuare la valutazione del rischio utilizzando un modello semplificato.

I settori di attività a basso rischio e i modelli semplificati saranno individuati con appositi decreti del Ministro del lavoro.

Resta ferma la facoltà delle aziende di utilizzare le procedure standardizzate già previste.

Per quanto concerne il "documento di valutazione dei rischi da interferenza" (Duvri), necessario quando nello stesso ambiente operano soggetti appartenenti a più imprese, le semplificazioni del decreto del Fare prevedono che, nei settori a basso rischio di infortuni e malattie professionali, il datore di lavoro possa, in alternativa alla predisposizione del Duvri, nominare un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento con altre imprese.

In questo caso, la misura ha l'obiettivo di spostare l'attenzione dall'adempimento formale (la redazione di un documento) a quello sostanziale attraverso l'individuazione

di una figura qualificata, che conosce ed è presente sul luogo di lavoro ed è, quindi, in grado di intervenire più efficacemente per evitare i rischi da interferenze.

Dell'individuazione dell'incaricato o della sua sostituzione deve essere data immediata evidenza nel contratto di appalto o di opera.

Ovviamente, questa misura non si applica ai rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi.

La semplificazione dei modelli diventerà operativa a seguito dell'adozione dell'apposito decreto e dell'individuazione dei settori a basso rischio di infortuni e malattie professionali.

Le esclusioni relative al Duvri riguardano i servizi di natura intellettuale, le mere forniture di materiali o attrezzature e i lavori o servizi la cui durata non è superiore ai cinque uomini-giorno, sempre che essi non comportino rischi derivanti dal rischio di incendio elevato o dallo svolgimento di attività in ambienti confinati o dalla presenza di agenti cancerogeni, mutageni o biologici, di amianto o di atmosfere esplosive o dalla presenza dei rischi particolari di cui all'allegato XI del Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n. 81/2008).

Dott. Franco Ferrara
Commercialista

FISCO / 1

Giungla di sigle per le tasse sugli immobili

Che cos'è lo Iuc introdotto dalla Legge di stabilità 2014?

In data 27 novembre 2013 è stata approvata la nuova "Legge di stabilità 2014".

Una delle novità introdotte è la nuova Imposta Unica Comunale (Iuc). Essa si basa su due presupposti: il possesso di un immobile e la fruizione di servizi comunali.

La Iuc si compone di tre tasse: Imu, Tasi e Tari.

L'Imu viene applicata ai possessori di immobili, a partire dalle seconde case, la Tasi è un tributo per i servizi indivisibili e la Tari è destinata al servizio di raccolta rifiuti.

L'aliquota base per la Tasi è fissata all'1% (art. 476), mentre la somma di Imu e Tasi non può superare il 10,6% per il 2013 e al 2,5% per il 2014 (art. 477).

Gli articoli 495 e 496 illustrano le sanzioni che il contribuente sarà obbligato a pagare in caso di mancata o infedele dichiarazione: da un minimo di 50 euro ad un massimo del 200% dell'importo non versato.

Dott.ssa Sara Mazza
Consulente finanziario

FISCO / 2

Da Capodanno nuovo rincaro dei carburanti

E' vero che dal prossimo gennaio 2014 aumenteranno i prezzi di carburanti e lubrificanti?

Dal prossimo primo gennaio 2014 carburanti e lubrificanti saranno soggetti a un aumento di 0,4 centesimi di euro al litro mentre le accise aumenteranno a partire dal 2015, quando su benzina e diesel queste saliranno di almeno 2 centesimi al litro, con un ulteriore incremento nel 2017 e nel 2018.

La mancata sanatoria delle slot machine, che avrebbe dovuto generare circa 645 milioni di euro, provocherà ulteriori aumenti dei prezzi dei carburanti.

Nel corso degli anni e dei decenni il rincaro dei prezzi della benzina è servito a coprire capitoli di spesa riguardanti calamità naturali, missioni militari all'estero, arti cinematografiche etc.

Trattandosi di beni a domanda rigida, gli italiani, in modo trasversale, sono costretti ad acquistare carburanti, nonostante i continui aumenti di costo; si tratta, pertanto, di un introito sicuro per le classi statali.

Dott. Franco Ferrara
Commercialista

LAVORO

Non si licenzia la lavoratrice in maternità

E' possibile licenziare una lavoratrice domestica durante il congedo di maternità?

L'art. 54 del d.lgs. n. 151/2001 vieta il licenziamento della lavoratrice durante il periodo di astensione dal lavoro per maternità e fino al compimento di 1 anno di vita del nascituro; con la legge n. 92/2012 è stato inserito anche l'obbligo di convalidare le dimissioni ovvero la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro fino al compimento del terzo anno di vita del bambino. Tuttavia l'articolo 62 del d.lgs. 151/2001 non richiama il divieto di licenziamento nel caso di un rapporto di lavoro domestico.

Vista la specialità del rapporto contrattuale in esame dobbiamo attenerci a quanto disciplinato dal Ccnl: pertanto la lavoratrice domestica ha diritto al congedo di maternità (2 mesi prima del parto e 3 mesi successivi al parto) pagato direttamente dall'Inps; a carico del datore di lavoro domestico rimangono i ratei relativi alle ferie ed alla tredicesima mensilità maturati in detto periodo.

Dott. Marco Buccile
Consulente del lavoro