

Formazione sulla sicurezza, l'Inail premia chi fa di più

In ambito lavorativo si sente parlare spesso di formazione per il lavoratori: formazione generale, formazione specifica, formazione obbligatoria...E' davvero un'attività decisiva? E può comportare vantaggi contributivi o fiscali?

Spesso, intervistando gli imprenditori sul tema toccato da questa domanda, si riceve come risposta che la formazione se non è obbligatoria, si può tralasciare; l'importante è produrre. "Se il lavoratore sta seduto ad ascoltare un docente non produce!"

Questo è il tormentone dei titolari d'azienda. In questi casi, non si riflette sul fatto che un lavoratore che abbia ricevuto adeguata formazione sarà in grado di lavorare (e produrre) meglio rispetto ad un lavoratore che si "improvvisa" e spesso poi cade in infortunio. In qualità di RSPP, formatore e consulente per la sicurezza sul lavoro mi sento di poter affermare che la sicurezza parte proprio da una adeguata Informazione, Formazione e Addestramento dati ai propri lavoratori. Purtroppo - ma ciò è dovuto anche dal particolare momento economico che si sta vivendo - i datori di lavoro cercano di risparmiare ma non sempre individuano il settore giusto a cui applicare i tagli.

Con l'accordo Stato-Regioni del 22/12/2011 le regole sulla formazione sono state riviste e corrette imponendo obblighi formativi in merito all'uso di attrezzature particolari come quelle atte alla movimentazione meccanica, macchine movimento terra, lavori in quota e molti altri. I titolari d'azienda, di fronte a questi cambiamenti, rispondono spesso positivamente mandando i propri lavoratori a corsi di aggiornamento obbligato-

ri. Quello che noto mancare è una cultura adeguata laddove la formazione non è obbligatoria e non è sancita da numero di ore precisato e frequenza obbligatoria extra-aziendale. Intendo con questo tutte quelle attività non menzionate nell'accordo Stato-Regioni. In questi casi spesso il Datore di lavoro si affida alla lettura del curriculum vitae del lavoratore e in base alle necessità gli affida una mansione senza erogare alcuna informazione formazione e addestramento utili invece per il dipendente a capire quale sia il modus operandi dell'azienda. Conseguenza di questo è poi l'infortunio e una cospicua sanzione da parte degli enti preposti per mancata Informazione Formazione e Addestramento in merito alla mansione da svolgere.

Aspetto incentivante alla formazione ma poco conosciuto è dato poi dagli sgravi fiscali. Un primo risparmio si può ottenere dagli enti bilaterali e dalle associazioni di categoria che possono riconoscere un contributo percentuale visto l'impegno del titolare a incentivare la sicurezza in azienda. Anche i Fondi professionali possono essere strumenti validi attraverso i quali l'azienda ottiene un riconoscimento economico, a volte pari al 100% dell'importo.

L'azienda che possa dimostrare di aver adempiuto alla sicurezza oltre gli obblighi minimi previsti per legge, grazie al modello Inail "OT24" può ottenere l'abbassamento del premio. Per dimostrare ciò,

può investire nei corsi non obbligatori per i lavoratori incentivando così la cultura della sicurezza in azienda, redigere procedure impartendo quindi formazione interna che aiuta a organizzare meglio il lavoro dell'equipe. Informazione e Formazione sono previsti anche dal M.O.G. Modello di Organizzazione e Gestione aziendale che le aziende medio piccole possono adottare ai sensi del DLgs 231/2001.

Il modello prevede oltre ad una accurata valutazione dei rischi, la stesura di procedure, l'adozione di un codice etico, anche una adeguata Informazione e formazione di tutto il personale affinché questo possa rispettare gli obblighi imposti dalle procedure sopra menzionate e dal nuovo sistema di gestione.

Tutto ciò detto, mi sento di suggerire alle aziende di vedere alla formazione come un investimento e non come una spesa. Un lavoratore che sa lavorare sarà un lavoratore che si amalgamerà meglio con i colleghi e sarà più produttivo. Un lavoratore lasciato a sé stesso che si improvvisa sarà un lavoratore che impiegherà il doppio del tempo per arrivare allo stesso risultato del primo rischiando di più e "costando" all'azienda in caso di infortunio. Diminuiamo gli infortuni: "Più IFA (Informazione Formazione Addestramento), più Sicurezza, meno ignoranza..."

Manuel Alborno
consulente del lavoro

FISCO

Modello 770 nuova scadenza al 21 settembre

Sul sito internet dei Consulenti del Lavoro è stata data la notizia dell'avvenuta firma da parte del Ministro Padoa-Schioppa del DPCM che fa slittare i termini per la presentazione del 770 dal 31 Luglio al 21 Settembre 2015. L'originaria scadenza del 31 luglio è stata prorogata per il terzo anno consecutivo. Anche nel 2014 c'era stato lo slittamento della scadenza. E anche nel 2014 l'ufficializzazione della proroga è arrivata a ridosso della scadenza.

La proroga al 21 settembre del 770 fa slittare anche gli adempimenti collegati. In particolare, non dovranno più essere trasmesse entro fine mese le Certificazioni Uniche dei redditi corrisposti nel periodo di imposta 2014 eventualmente non inviate entro la scadenza del 9 marzo.

Si tratta delle certificazioni che contengono esclusivamente redditi non dichiarabili mediante il modello 730 e che l'Agenzia delle Entrate aveva ricordato nei giorni scorsi dovessero essere trasmesse entro fine luglio.

Altra conseguenza positiva è la possibilità di porre in essere i ravvedimenti relativi all'anno 2014 entro il 21 settembre (nuova scadenza) e non più il 31 luglio 2015.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

CREDITO

Ecco chi eroga finanziamenti agevolati

Dove posso trovare l'elenco degli intermediari finanziari che erogano i finanziamenti agevolati di cui ho letto?

E' ormai online l'elenco aggiornato redatto dall'Abi con le banche e gli intermediari finanziari che concedono finanziamenti agevolati alle imprese per sostenerne la crescita e lo sviluppo. L'accordo (valido sino a Dicembre 2017) contiene anche una nuova moratoria su debiti e mutui delle Pmi e soluzioni finanziarie per le imprese che vantano crediti con la Pubblica amministrazione.

Per le Imprese in ripresa (adesione di 346 banche), si prevede la sospensione per 12 mesi della quota capitale delle rate dei mutui; la sospensione per 12 o 6 mesi dal pagamento della quota capitale delle operazioni di leasing; operazioni di allungamento dei finanziamenti.

Per le imprese in sviluppo (adesione di 67 banche) a disposizione vi sono 10 miliardi di euro. Le condizioni cambiano a seconda del finanziamento richiesto.

Per le Imprese e PA (adesione di 72 banche), si prevedono soluzioni finanziarie per lo smobilizzo dei crediti delle PMI nei confronti della pubblica amministrazione. Anche qui c'è un plafond di 10 miliardi.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

CONTROLLI

Telecamere in ufficio? Sì, con regole

Sto facendo installare in azienda delle telecamere di sicurezza. Ma un mio dirigente mi ha detto che potrebbero risultare fuori norma.

Sono sempre più numerose le aziende che installano impianti di videosorveglianza nei luoghi di lavoro. Ma ciò è lecito solo nel rispetto della normativa. Già nel 1970 la Legge 300 all'articolo 4 si esprimeva in merito alla tutela dei dati raccolti tramite telecamere ovvero l'impossibilità da parte del titolare di "controllare" così l'operato del lavoratore. Nel 2010 il Garante della privacy ha espresso delle specifiche maggiori in materia. Recentemente è stato pubblicato un vademecum intitolato "Privacy e Lavoro - vademecum 2015" dal quale si evince che il titolare deve prima di tutto ottenere un accordo con le rappresentanze sindacali o in alternativa fare comunicazione scritta alla DTL (Direzione Territoriale del Lavoro di zona) e solo dopo aver ottenuto il consenso potrà installare le telecamere. Inoltre dovrà dare comunicazione ai lavoratori circa l'uso delle telecamere e garantendo che le riprese non verranno utilizzate per controllare l'operato ma a tutela del patrimonio.

Manuel Alborno
consulente del lavoro