

INFORMATIVA LUGLIO 2024

1) PAUSA PRANZO

I dipendenti, durante l'orario in cui svolgono le proprie attività lavorative, hanno diritto ad un periodo di riposo in cui possono rilassarsi e consumare il pranzo. Infatti, la pausa pranzo è obbligatoria per tutti coloro che superano le 6 ore di lavoro



giornaliere. La pausa pranzo è regolata dal D. Dlgs n. 66/2003 che la indica come obbligatoria e come un diritto del dipendente dopo 6 ore di lavoro continuative. Dunque, un dipendente non può lavorare per più di 6 ore di fila senza prendere una pausa per consumare un pasto. Tendenzialmente però, almeno per i lavori d'ufficio che hanno una durata di 8 ore giornaliere, la pausa pranzo è concessa dopo le prime 4 ore di lavoro. Da un punto di vista legale, nel caso in cui il datore di lavoro chiedesse di rinunciare alla pausa pranzo per effettuare degli straordinari, il dipendente non è tenuto a farlo. Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la pausa pranzo è obbligatoria e che va goduta in maniera continuativa. Qualunque tentativo da parte dell'azienda di far rinunciare il lavoratore alla propria pausa pranzo non trova applicazione nella normativa. Tuttavia il dipendente che volontariamente decide di accettare a rinunciare alla pausa pranzo quando richiesto ha diritto ad essere retribuito come straordinario. La Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 21325/2019 conferma che per una pausa pranzo non goduta, anche nel caso in cui vengano erogati buoni pasto spendibili fuori dall'orario lavorativo, il datore di lavoro debba retribuire questo tempo aggiuntivo come straordinario.

Il decreto citato precedentemente non si pronuncia in merito alla durata della pausa pranzo obbligatoria. Sarà il datore di lavoro a stabilirne la durata a seconda delle esigenze produttive e organizzative dell'azienda. Solitamente la durata della pausa pranzo non supera mai le due ore e, le durate più comuni sono mezz'ora per gli operai e un'ora per gli impiegati. Abbiamo già visto il caso della pausa pranzo non goduta che deve necessariamente essere retribuita come straordinario, ma come funziona nel caso di una pausa pranzo goduta? In quali casi questa può essere retribuita? Il datore di lavoro, nel caso di una pausa pranzo goduta da dei lavoratori che hanno un orario spezzato (es: 8 ore giornaliere 9:00-18:00 con un'ora di pausa pranzo dalle 13:00 alle 14:00) non è tenuto a retribuire la pausa. Questo perché tale lasso di tempo non è considerato di lavoro effettivo. Quando l'orario di lavoro è continuativo (es: 8 ore giornaliere dalle 8:00 alle 16:00) allora la pausa pranzo è compresa nella retribuzione.

In ogni caso, l'azienda **può** decidere di erogare ai dipendenti un indennizzo o un servizio di mensa, cioè un importo giornaliero che copra i costi del pranzo. Tale servizio di mensa o sostitutivo di mensa **può** essere riconosciuto nei seguenti modi: indennità in busta paga; mensa aziendale interna; mensa diffusa; buoni pasto elettronici o cartacei.

In sostanza, un datore di lavoro, non può obbligare un lavoratore che non può tornare a casa a mangiare, di mangiare su una panchina al freddo in inverno o in macchina; se il lavoratore intende consumare il proprio pasto sul posto di lavoro, il datore di lavoro deve dargli la possibilità di farlo in condizioni idonee.

Oltre alla pausa pranzo obbligatoria, i lavoratori hanno diritto anche ad altre tipologie di pause durante la giornata, come la pausa caffè. Da notare che la pausa caffè non può coincidere con l'inizio o la fine del proprio turno.

La legge esplicita che nel caso l'orario di lavoro sia di massimo 6 ore, allora i dipendenti possano staccare per almeno 10 minuti. Questa norma però fa un'eccezione per i videoterminalisti, cioè coloro che per almeno 20 ore alla settimana lavorano davanti ad uno schermo. Dunque, non solo coloro che utilizzano un computer, ma chiunque debba stare davanti a degli apparecchi dotati di video e monitor. Per questa categoria di lavoratori viene prevista una pausa di 15 minuti ogni due ore passate davanti ad uno schermo.

Per il pranzo non esiste una normativa pausa pranzo che imponga il luogo. Alcune aziende, quelle con almeno 50 dipendenti, possono disporre di un servizio mensa interno. Altre ricorrono al sistema dei ticket, mentre altre ancora, generalmente le più piccole, lasciando ai dipendenti la libertà di organizzarsi come preferiscono, con la possibilità di tornare a casa o di consumare qualcosa davanti al computer.

Un'altra questione riguardante la pausa caffè riguarda il "dove" prendere questo caffè! Generalmente le grandi aziende sono dotate di macchinette e distributori automatici situati nei corridoi, per cui non si pone il problema della distanza. Il discorso è diverso nel caso in cui si tratti di un negozio, una piccola azienda o un'officina. In questo caso ci si può dotare di una macchinetta del caffè (e sarebbe buona prassi che le cialde venissero acquistate dal datore di lavoro!) oppure, se la distanza lo permette, ci si può recare in un bar. Va da sé che non è possibile allontanarsi dall'azienda senza aver timbrato il badge, qualora questo sia richiesto! Diversamente, nel caso di un negozio o un piccolo ufficio è sufficiente informare il datore di lavoro. Anzi: una colazione tutti insieme sarebbe un ottimo modo per cominciare la giornata!

2) BOMBOLE IN PRESSIONE IN AZIENDA?

I gas compressi sono sempre pericolosi, ancora di più se infiammabili; per questo sono obbligatorie precauzioni adeguate. Riportiamo di seguito i principali accorgimenti relativi all'utilizzo delle bombole. Prima di utilizzare un recipiente è necessario assicurarlo alla parete, solo in questo caso si



può togliere il cappello di protezione. I recipienti non devono mai essere riscaldati a temperatura superiore a 50 °C e mai essere raffreddati artificialmente a temperature molto basse. I recipienti di gas devono essere maneggiati solo dal personale autorizzato. Le valvole delle bombole devono essere sempre tenute chiuse, tranne quando sono in uso. L'apertura delle valvole dei recipienti deve avvenire gradualmente e lentamente. È preferibile evitare l'utilizzo di riduttori, manometri o manichette, ma qualora sia necessario utilizzarli dovranno essere a norma e tarati, per sopportare una pressione superiore almeno al 20% rispetto alla pressione massima della bombola. Si consiglia di lasciare sempre, prima di restituire un recipiente vuoto, una leggera pressione positiva all'interno della bombola. Tutti i recipienti devono essere provvisti di appositi cappellotti di protezione delle valvole, che devono rimanere

sempre avvitati o di un'altra idonea protezione. Le bombole devono essere maneggiate con la massima cautela, evitando urti e utilizzando sempre opportuni mezzi di trasporto. I locali per il deposito delle bombole contenenti gas infiammabili devono essere dotati di "impianti elettrici a sicurezza", di sistemi antincendio e di protezione contro le scariche elettriche.

È vietato stoccare in uno stesso magazzino gas incompatibili tra loro (ad es. combustibili e comburenti). I locali devono essere: contraddistinti con il nome del gas posto in stoccaggio (se in uno stesso deposito sono presenti gas diversi ma compatibili tra loro, i recipienti devono essere raggruppati secondo il tipo di gas contenuto); predisposti per far sì che i recipienti siano tenuti in posizione verticale e fissati alle pareti con catenelle o altri mezzi idonei, per evitare il ribaltamento; dotati di un adeguato sistema di ventilazione, asciutti, freschi, ben ventilati e privi di sorgenti di calore.

Nei locali devono essere: tenuti separati i recipienti vuoti da quelli pieni; affisse le cartellonistiche contenenti le indicazioni dei divieti, dei mezzi di protezione individuale da utilizzare, delle norme di sicurezza e degli interventi di emergenza da adottare in caso di incidente; presenti sistemi di aerazione adeguati o, se non possibile, sistemi di controllo automatico e di segnalazione del raggiungimento di concentrazioni dei gas in aria pericolose. Se ciò non fosse tecnicamente possibile dovrebbero essere condotte periodiche misurazioni.

3) RESILIENZA AL LAVORO

La resilienza psicologica è la capacità di adattarsi e riprendersi dalle avversità, dallo stress e dalle sfide della vita. In un mondo del lavoro in costante evoluzione, in cui le pressioni e le sfide possono essere elevate, questa resilienza è fondamentale per



Affrontare le difficoltà e mantenere un alto livello di benessere mentale. Le persone che sviluppano la resilienza sono in grado di affrontare lo stress, adattarsi ai cambiamenti e mantenere la concentrazione, contribuendo a prevenire incidenti e infortuni sul lavoro. Come sviluppare questa resilienza? Dividendo la vita lavorativa da quella privata, cercando di essere positivi e propositivi, cercando sempre il lato positivo in ogni situazione e sfruttando le situazioni difficili per trovare opportunità a cui non si era pensato prima. La calma e la tranquillità aiuta anche in situazioni di urgenza ed emergenza, ciò non significa lavorare più lentamente, ma pensare adeguatamente prima di decidere o fare qualcosa.

4) POLVERI DI LEGNO E TUMORI

Considerato l'aumento di tumori nasali e nasosinusali, sono stati abbassati i limiti di esposizione da 5 a 2 mg/mc, anche per la miscela di legno duro e legno tenero. Le aziende che lavorano legni duri devono aggiornare il registro degli esposti sul portale



Inail. Principalmente i lavoratori esposti al rischio sono quelli dell'industria del legno e del mobile (arredi, cornici, infissi, casseforme, ecc.), la prevenzione ovviamente viene fatta evitando o limitando l'inalazione della polveri di legno duro. I legni vengono suddivisi in **teneri** (abete, cipresso, cedro, larice, ecc) e **duri** (castagno, quercia, ciliegio, acero, ontano, betulla, faggio, noce, frassino, platano, pioppo, tiglio, ebano, balsa, palissandro, mogano, iroko, teak, ecc.). Controllate le vostre valutazioni dei rischi e vostri D.P.I.



CORSI DI FORMAZIONE

Descrizione	Destinatari	Periodo
Corso per lavoratori, parte generale per <u>tutte</u> 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	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	In e-learning su piattaforma Protecno
Corso 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	03/07/24
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 10 luglio
Corso per lavoratori, parte specifica medio e alto (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Neoassunti	Inizio 17 luglio
Corso di aggiornamento preposti in aziende di vario tipo (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Preposti già in possesso di precedente attestato idoneo	Inizio 24 luglio
Corso di formazione per il lavori in quota e DPI di terza categoria (Titolo III e Titolo IV del D. Lgs. 81/08)	Addetti al lavoro in altezza, dotati di adeguato certificato di idoneità medica	Inizio 31 luglio
Corso intero e aggiornamento per addetti alla guida del carrello elevatore , ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 22/02/12	Lavoratori che utilizzano l'attrezzatura nello svolgimento della propria mansione	Inizio 04/09/24
Corsi di formazione su commissione di qualsiasi tipo	Aziende che intendono organizzare corsi presso la propria sede	In qualunque periodo

Visitate il nostro sito!