

imprese e territorio

ACA Periodico a cura dell'Associazione Commercianti Albesi

Redazione c/o Associazione Commercianti Albesi - Editrice Servizi A.C.A. S.r.l. - ALBA - Piazza San Paolo n. 3 - Tel. 0173 22.66.11 - Telefax 0173 36.15.24 e-mail a-scom.alba@acaweb.it - Poste Italiane S.p.A. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (conv. In L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, CB-NO/CUNEO - Autorizz. Trib. di Alba del 14/01/1977 n. 371 - Iscrizione ROC n. 10079 - Direttore Responsabile: Giancarlo Drocco - Ciclostilato in proprio.

MONDO del LAVORO

- NOVEMBRE 2011 -

I precedenti numeri del Notiziario Paghe sono scaricabili dal sito www.acaweb.it/archivio_notiziari.asp
L'indice degli argomenti trattati nei precedenti Notiziari Paghe è sul sito www.acaweb.it/archivio_ufficio_paghe.asp

NUOVO TESTO UNICO SULL'APPRENDISTATO

IL 25 ottobre 2011 È ENTRATO IN VIGORE IL DECRETO LEGISLATIVO N. 167,

CHE HA RIFORMATO I CONTRATTI DI APPRENDISTATO ISTITUENDO UN TESTO UNICO (T.U.)

Il Testo si pone, tra gli altri, l'obiettivo di semplificare le disposizioni che regolamentano l'apprendistato riassumendo, in un unico corpo normativo, gli istituti normativi afferenti a tale tipologia contrattuale.

In attesa delle istruzioni ministeriali in materia, si

riassumono gli aspetti di maggior interesse.

Definizione (articolo 1): l'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani.

Le tipologie in base le quali è possibile stipulare tale contratto rimangono tre: a) apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; b) apprendistato professionalizzante o

contratto di mestiere; c) apprendistato di alta formazione e ricerca.

Disciplina generale (articolo 2) Il comma 1, dell'articolo 2, rimette la disciplina del contratto di apprendistato ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatore di lavoro comparati

(continua a pag. 4)

Sommario:

Nuovo Testo Unico sull'apprendistato	1
Conducenti e autisti: tempi di guida e di riposo	1
Gestione speciale festività del IV novembre 2011	1
Assenze per malattia	2
Certificati di malattia rilasciati da strutture ospedaliere o pronto soccorso	2
Controllo assenze per malattia	2
INPS: servizi telematici	3
Nuovo apprendistato: Intepello 40/2011	5
Conducenti e autisti: visite obbligatorie	7
Guida stato di ebbrezza: giusta causa licenziamento	7
FASA: Fondo assistenza Sanitaria Industria Alimentare	8

CONDUCENTI: TEMPI DI GUIDA E DI RIPOSO

Riportiamo, di seguito, parte della circolare Confcommercio n. 40 del 04/08/2011 relativa alle indicazioni fornite dalla Circolare congiunta del Ministero dell'interno e del Ministero delle infrastrutture e trasporti relativamente alle disposizioni del codice dell'art. 174 del Codice della Strada con particolare riferimento alla gestione del personale

La circolare ministeriale fornisce infatti indirizzi interpretativi relativamente alla gestione dei tempi di guida e di riposo e pertanto ha riflessi importanti in ma-

teria di gestione del personale.

Nella trattazione abbiamo tralasciato le argomentazioni relative alla gestione tecnica dei cronotachigrafi e le parti non inerenti il personale in senso stretto.

Calcolo della durata minima del periodo di riposo giornaliero

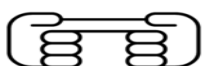
L'art. 8 par. 2 del Reg 561/2006 stabilisce che i conducenti devono avere effettuato un nuovo periodo di riposo giornaliero nell'arco di 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo (giornaliero o settimanale).

(continua a pag. 6)

IV NOVEMBRE 2011: GESTIONE SPECIALE

La festività del IV novembre dovrà essere retribuita solo se l'equivalente retribuzione non sia stata utilizzata per remunerare la festività del 17 marzo 2011 (festività straordinaria per il Centocinquantenario dell'Unità d'Italia).

(articolo a pag. 8)



MONDO del LAVORO

ASSENZE PER MALATTIA

Il lavoratore assente per malattia deve innanzitutto comunicare tempestivamente al datore di lavoro lo stato di malattia o l'infortunio extralavorativo. I diversi contratti collettivi di lavoro disciplinano i termini ed i metodi con cui la comunicazione deve essere effettuata.

Il lavoratore deve documentare l'assenza per malattia tramite la certificazione rilasciata dal medico curante. Dallo scorso 13 settembre 2011 è entrato

definitivamente a regime l'obbligatorietà dei certificati medici online - *per approfondimenti rimandiamo al numero di MONDO del LAVORO relativo a settembre 2011.*

Sul certificato medico il lavoratore deve far indicare l'indirizzo di degenza se diverso da quello abituale di residenza.

Il ritardo nel recarsi dal medico curante e nella conseguente trasmissione telematica della certificazione di inizio o continua-

zione della malattia comporta la perdita dell'indennità per i giorni di ritardo. Se il certificato di continuazione risulta emesso in ritardo - oltre i due giorni successivi alla scadenza della prognosi precedente - si ha la conseguente perdita dell'indennità di malattia per le giornate che non risultano "coperte" dalla certificazione.

Durante il periodo di degenza il lavoratore deve assicurare la Sua

presenza presso il domicilio indicato nei certificati medici nei seguenti orari: dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 di ogni giorno, compresi la domenica ed i giorni festivi. Il lavoratore che, senza giustificato motivo, rifiuta di sottoporsi alla visita di controllo è passibile di sanzioni disciplinari previste dal CCNL e decade il diritto al trattamento economico di malattia.

CERTIFICATI DI MALATTIA RILASCIATI DA STRUTTURE OSPEDALIERE O PRONTO SOCCORSO

L'INPS ha affrontato il problema dei certificati di malattia "anomali" rilasciati da strutture ospedaliere o pronto soccorso in particolare con la Circolare 136/2003 e con il successivo messaggio 968/03. Premettendo che allo stato attuale le strutture ospeda-

liere (e di conseguenza i pronto soccorso) non sono abilitati all'invio telematico della certificazione, l'INPS attribuisce validità, ai fini dell'erogazione delle prestazioni economiche di malattia, anche alla certificazione rilasciata dagli ospedali o dalle strutture

di pronto soccorso. Si ritiene però opportuno precisare che limitatamente alle giornate di ricovero e/o alla giornata in cui è stata eseguita la prestazione di pronto soccorso così documentate, agli effetti del riconoscimento del diritto alla prestazione, è sufficiente che la certificazione suddetta sia redatta su carta intestata e riporti le generalità dell'interessato, la data del rilascio, la firma leggibile del medico e l'indicazione della diagnosi. Eventuali sem-

plici "attestazioni" di ricovero, in genere carenti della diagnosi, non sono pertanto da ritenere valide ai fini certificativi. In presenza di certificazioni rilasciate dalle strutture ospedaliere in cui siano formulate prognosi successive al ricovero o alla prestazione di pronto soccorso, la copertura dei relativi periodi, agli effetti erogativi di interesse, è riconoscibile soltanto quando il giudizio prognostico suddetto faccia riferimento esplicito (continua a pag. 3)

CONTROLLO ASSENZE PER MALATTIA

Il datore di lavoro può controllare, per il tramite del servizio di vigilanza dell'INPS le assenze per malattia dei dipendenti. Le visite di controllo devono avvenire nelle fasce orarie di reperibilità (dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00 di ogni giorno, compreso le domeniche ed i giorni festivi).

In particolare è prevista **per l'assenza:**

- **alla prima visita di controllo**, la perdita totale del trattamento economico di malattia per i primi 10 giorni;
- **alla seconda visita di controllo**, la riduzione al 50% del trattamento di malattia per il periodo successivo ai primi 10 giorni;
- **alla terza visita di controllo**, l'interruzione delle prestazioni economiche a carico INPS dalla data in cui viene riscontrata l'assenza.

Il nostro ufficio paghe è a disposizione per eventuali ulteriori informazioni o per l'espletamento delle pratiche relative (tel. 0173/226609).



Ingresso ospedale di Alba

INPS: SERVIZI "TELEMATIZZATI"

L'INPS comunica che dal 1° ottobre, **DOVRANNO** essere presentate esclusivamente on-line:

- le domande di assegno integrativo di mobilità;
- le domande di congedo per maternità e paternità e congedo parentale, sia per dipendenti sia per autonomi;
- le domande di assegno per il nucleo familiare per gli iscritti alla gestione separata e autorizzazione alla corresponsione dell'assegno al nucleo familiare.

Prosegue, in questo modo, il programma che prevede che entro il 31 luglio 2012

tutti i servizi/prestazioni dell'Inps potranno essere richiesti **solo in via telematica, e non più presso gli sportelli delle sedi territoriali dell'Istituto.**

In considerazione di queste modifiche, riassumiamo i servizi che sono **e saranno** richiedibili esclusivamente online.

Il nuovo sistema di servizi online permetterà a tutti di presentare le varie domande, solo attraverso queste tre modalità:

- accedendo direttamente, tramite il PIN, ai servizi online del portale web dell'Inps
- chiamando il numero

gratuito 803164, del Contact center integrato dell'Istituto;

- rivolgendosi agli intermediari dell'Istituto che metteranno a disposizione dei cittadini i necessari servizi telematici.

Il nuovo sistema di presentazione delle domande, esclusivamente online, partirà con gradualità. È previsto un periodo transitorio durante il quale saranno garantite le consuete modalità di presentazione domande/fruizione di servizi.

ENASCO: ASSISTENZA AI LAVORATORI

A seguito della progressiva informatizzazione dei servizi INPS che delega agli interessati diverse procedure telematiche, il servizio del PATRONATO ENASCO, presso l'Associazione Commercianti Albesi, è in grado di assistere i lavoratori dipendenti ed il lavoratori autonomi in tutti i nuovi obblighi telematici. Per informazioni e appuntamenti: tel. 0173/226611



CERTIFICATI DI MALATTIA RILASCIATI DA STRUTTURE OSPEDALIERE O PRONTO SOCCORSO

(segue da pag. 2)

cito ad uno stato di incapacità lavorativa e non alla semplice *prognosi clinica salvo complicazioni*. Al proposito precisiamo che la legge (art.2, comma 1, legge n. 33-/1980) prevede che sussista uno stato d'incapacità lavorativa perché sia erogabile l'indennità di malattia e sia consentita la sospensione a tale titolo della prestazione lavorativa. Non è pertanto sufficiente che il lavoratore abbia necessità di alcuni giorni per conseguire la guarigione clinica (si pensi, per esempio, ad una leggera escoriazione; ad una crisi ipertensiva transitoria; ad una colica addominale non complicata; ecc.), ma il suo stato di salute deve essere tale da compromettere la sua capacità di

lavoro: quindi, la prognosi da ritenere utile è quella clinica "medico-legale" orientata a valorizzare questi precisi aspetti previdenziali.

IN PRATICA l'INPS precisa che quando su un modulo di pronto soccorso, di solito prestampato oppure predisposto secondo un determinato software, non compare la dicitura esplicita di "incapacità lavorativa" non significa che lo stesso certificato vada respinto come "anomalo", ma dovrà essere valutato del Centro Medico-legale, essendo competenza del Dirigente medico stabilire se, sul piano medico-legale, la "prognosi clinica" espressa è congrua con la patologia accertata in diagnosi e assumere le successive azioni di diretta accettazione

del certificato o richiederne un'eventuale integrazione o controllo. L'ammissibilità o meno dei certificati rilasciati dalle strutture ospedaliere o di pronto soccorso, - supponendo che vengano regolarmente spediti all'INPS con le relative integrazioni da parte dei lavoratori interessati - dipende pertanto dalla singola valutazione dell'INPS. Nel caso l'INPS non intenda accettare l'erogazione della prestazione di malattia al lavoratore (inviando idonea comunicazione all'azienda) la stessa potrà essere recuperata da un cedolino paga futuro (così come anche la



Ospedale di Alba

malattia a carico azienda). Pertanto, a nostro giudizio, pur non potendo a priori negare l'effettiva validità dei certificati rilasciati dalle strutture di pronto soccorso, ai fini del riconoscimento della prestazione di malattia, consigliamo le aziende ad invitare i lavoratori interessati ad una prognosi superiore al singolo giorno di prestazione di pronto soccorso, di recarsi comunque dal medico curante per il rilascio del relativo certificato telematico.

NUOVO TESTO UNICO SULL'APPRENSITATO

(segue da pag. 1)

tivamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sarà comunque necessario attenersi ad una serie di principi "guida" individuati nel TU, che appresso si elencano:

- forma scritta:
- del contratto;
 - del patto di prova;
 - piano formativo individuale.
- b) divieto di retribuzione a cottimo;
- c) possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto alla categoria spettante al termine dell'apprendistato, ovvero, in alternativa, se previsto dal Contratto Nazionale, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e in modo graduale alla anzianità di servizio;
- d) presenza di un tutore o referente aziendale;
- e) **possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali**, anche attraverso accordi con le Regioni (a tal proposito il nostro ufficio ACAFORMAZIONE è a disposizione di tutti i datori di lavoro sia per ulteriori informazioni, sia per organizzare i corsi: Tel 01-73/226611);
- g) registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino;
- h) possibilità di prolungare il periodo di appren-

distato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto, superiore a trenta giorni, secondo quanto previsto dai contratti collettivi;

i) alla fine del percorso formativo, confermare in servizio una percentuale di apprendisti, non inferiore a quanto stabilito dal Contratto Nazionale;

l) divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

m) possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del C.C.

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro, non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre. **Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale (articolo 3).** Possibilità di assumere apprendisti con contratto di appren-

distato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto non può essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni, ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Per applicare tale norma è necessaria una regolamentazione dei profili formativi, per tale tipologia di apprendistato, da parte delle Regioni e alle Province autonome di Trento e Bolzano, previo accordo in Conferenza Stato-Regioni, e sentite le parti sociali.

Apprendistato professionalizzante (articolo 4). È confermata la possibilità che possano essere assunti in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni (o diciassette per chi in possesso di una qualifica professionale) e i ventinove anni. È, inoltre, demandata alle parti sociali nazionali la decisione circa la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni, ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Questa ingiustificata disparità di trattamento tra i diversi settori ha indotto la Confcommercio a non sot-

toscrivere l'intesa con la quale le parti sociali hanno condiviso il testo del provvedimento.

La formazione di tipo professionalizzante, svolta sotto la responsabilità del datore di lavoro, interna o esterna alla azienda, ed finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a 120 ore.

In materia occorre comunque attendere le determinazioni che assumeranno le singole Regioni.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca (articolo 5). La norma prevede la possibilità, per i soggetti di età compresa tra i diciotto (o diciassette per chi in possesso di una qualifica professionale) e i ventinove anni di poter essere assunti con contratto di apprendistato per attività di ricerca, per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore, di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, per la specializzazione tecnica superiore.

La regolamentazione e la durata del periodo di tale tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le parti sociali e gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca.

Standard professionali, formativi e certificazione (articolo 6). Per quanto riguarda gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in

(continua a pag. 5)

NUOVO APPRENDISTATO COMMERCIO E TURISMO: "DURATA IN DEROGA"

Testo integrale Interpello

Ministero del Lavoro n. 40 del 26/10/2011

La Confcommercio e la Confesercenti hanno avanzato richiesta di interpello per avere chiarimenti in ordine alla durata massima del nuovo apprendistato professionalizzante o di mestiere disciplinato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011. In particolare le due Organizzazioni chiedono se la durata massima di 5 anni, previste per le figure professionali dell'artigianato, possa riguardare anche "profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, anche se appartenenti a settori merceologici differenti".

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n. 167/2011 stabilisce che "gli accordi interconfederali e i contratti collettivi stabiliscono, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire, la durata e le modalità di erogazione della formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche in funzione dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento del personale, nonché la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento.

Il riferimento della norma alle "figure professionali dell'artigianato" vuole indicare tutti quei soggetti che operano nel campo artigiano e che, evidentemente, non possono limitarsi alle figure individuate esclusivamente dalla contrattazione degli artigiani.

A titolo esemplificativo è possibile infatti pensare a tutte

Dove eravamo rimasti?

.....NOTIZIARIO APRILE 2011

.....Il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro senza preavviso qualora si verifichi una giusta causa che non consenta la prosecuzione anche solo provvisoria del rapporto (art. 2119 C.C.). In base a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70), il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare (quindi anche licenziamento) senza aver preventivamente contestato l'addebito al lavoratore e senza averlo sentito a sua dife-

.....NOTIZIARIO GIUGNO 2011

.....Il registro infortuni, istituito dal DM 12 settembre 1958, deve essere tenuto sul luogo di lavoro e deve essere preventivamente vidimato dall'ASL competente per territorio. [Le singole Regioni (es. Lombardia) possono deliberare la non necessaria vidimazione preventiva del libro infortuni]. L'omessa istituzione del libro infortuni è punito con sanzione amministrativa compresa tra Euro 2.580,00 ed Euro 15.490,00.....

quelle piccole attività commerciali che, soprattutto in luoghi turistici, creano gli stessi prodotti che immettono sul mercato e che pertanto impiegano personale che necessita di una particolare professionalità ed esperienza.

Per tutte queste figure – previste nell'ambito dei diversi contratti collettivi del Terziario, del Turismo/Pubblici Esercizi e delle aziende di Panificazione – i cui contenuti competenziali sono omologhi e contrattualmente sovrapponibili a quelli delle figure artigiane, si ritiene pertanto possibile l'attivazione di contratti di apprendistato per periodi formativi massimi di 5 anni.

NUOVO TESTO UNICO SULL'APPRENDISTATO

(segue da pag. 4)

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e in apprendistato di alta formazione, è stabilito che essi siano definiti entro dodici mesi dalla entrata in vigore del decreto in esame, da parte del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'istruzione, della università e della ricerca, e previa intesa con le Regioni.

A tal proposito, è stabilito che ai fini della verifica dei percorsi formativi, gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale

o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale.

disposizioni finali (articolo 7).

Sanzioni: in caso di inadempimento nella erogazione della formazione, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali, si dovrà versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento;

Per ogni violazione delle

disposizioni contrattuali: forma scritta, divieto retribuzione a cottimo, retribuzione dell'apprendista e tutore o referente aziendale, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro. In caso di recidiva la sanzione amministrativa pecuniaria varia da 300 a 1500 euro.

Novità: possibilità di assunzione con apprendistato dei lavoratori in mobilità ai fini della loro qualificazione o riqualificazione. In questi casi si applica il regime contributivo degli apprendisti oltre all'eventuale incentivo di un contributo mensile pari al 50 per cento della indennità di

mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Apprendistato per lavoratori in mobilità:

ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità indipendentemente dall'età anagrafica degli stessi.

Periodo transitorio: nelle Regioni e i settori ove la disciplina in esame non è immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e per non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, le regolazioni precedentemente vigenti.

CONDUCENTI: TEMPI DI GUIDA E DI RIPOSO

(segue da pag. 1)

La durata minima dei periodi di riposo, nelle differenti opzioni possibili (regolare -11 ore ininterrotte o 3+9 ore di riposo; ridotto almeno 9 ore di riposo), è indicata dall'art. 4, lettera g) del Reg. 561/2006 ed il mancato rispetto di tale durata minima, a seconda dell'entità dell'infrazione, comporta l'applicazione delle sanzioni previste rispettivamente ai commi 4, 5 o 6 dell'art. 174 del C.d.S.. Poiché un riposo di durata inferiore a quella prescritta è considerato non fatto, i periodi di guida antecedenti e successivi ad esso vengono considerati facenti parte di uno stesso periodo di guida, con il possibile superamento del limite consentito e la conseguente applicazione delle sanzioni previste dai commi 4, 5 e 6 dell'art. 174 del C.d.S., che andranno ad aggiungersi a quelle richiamate per la durata inferiore del riposo giornaliero. A tal proposito la circolare, richiamando la Decisione del 7 giugno 2011 della Commissione UE, ha sottolineato che tale cumulo dei periodi di guida antecedente e successivo al periodo di riposo di durata inferiore a quello regolamentare, dovrà essere effettuato esclusivamente nei casi di durata dell'intervallo di riposo inferiore a 7 ore.

Compilazione del modulo di controllo delle assenze dei conducenti. Soggetti autorizzati a sottoscriverlo.

La circolare ha ribadito che il conducente che guida sempre un veicolo e-

sente dall'obbligo di cronotachigrafo non è tenuto a compilare il modulo prescritto dal D.Lgs 144/2008 al fine di giustificare le assenze o le altre mansioni svolte. Viceversa, nei casi in cui la guida di veicoli esenti sia alternata alla guida di veicoli con obbligo di cronotachigrafo, il richiamato modulo dovrà essere compilato per giustificare l'assolvimento di altre mansioni diverse dalla guida, ovvero la conduzione di veicoli esenti e deve essere riferito all'attività effettuata nei 28 giorni precedenti alla giornata in corso di accertamento. Il modulo andrà compilato per ogni conducente e firmato dal legale rappresentante dell'impresa o da altro soggetto dell'impresa autorizzato alla firma, purché diverso dallo stesso conducente.

Attestazione del riposo settimanale

Il riposo settimanale non deve essere documentato con il richiamato modulo di attestazione, ma attraverso le registrazioni del cronotachigrafo. (Assenza dei fogli di registrazione per gli analogici, conferma dell'effettuato riposo da parte del conducente al momento del reinserimento della carta per i digitali).

Consegna dell'attestato per ferie e malattia

Viene chiarita la possibilità per il conducente che riprende la guida, dopo un periodo di assenza, in un luogo diverso dalla sede dell'azienda (e pertanto impossibilitato a prendere il documento originale compilato dal datore di lavoro) di esibire una co-

pia dell'attestato delle assenze ricevuta per fax o via telematica.

Frazionamento delle interruzioni prescritte dal Reg. 561/2006

La circolare richiamando i contenuti dell'art. 7 del Reg.

561/2006 in tema di interruzione della guida (dopo 4 ore e mezza), sottolinea come la prescritta durata minima della stessa, pari a 45 minuti, possa non valere, nel caso in cui l'interruzione sia sostituita da una prima pausa di almeno 15 minuti e da una seconda di almeno 30 minuti, intercalate nel periodo di guida, senza alcuna possibilità di inversione o modificazione.

Durata massima della guida in due settimane consecutive e soglie percentuali

Richiamando i contenuti del comma 3 dell'art. 6 del Reg. 561/2006, la circolare chiarisce che i conducenti possono guidare fino ad un massimo di 56 ore in una settimana, a condizione che, sommandovi le ore di guida della settimana precedente, o quelle della settimana successiva, non si superino in nessun caso le 90 ore complessive di guida. Inoltre la base di calcolo per determinare la soglia di eccedenza percentuale sulla quale parametrare la sanzione di cui all'art. 174 del C.d.S., per il superamento del periodo di guida settimanale e bi-settimanale è, rispettivamente 56 ore e 90 ore.



Frequenza del riposo giornaliero e "multipresenza"

La circolare ha ribadito che il numero di ore nell'arco del quale deve essere effettuato il riposo giornaliero dipende dal numero dei conducenti presenti a bordo del veicolo:

- entro 24 ore dal termine del precedente periodo di riposo giornaliero o settimanale, se alla guida vi è un solo conducente;
- entro le 30 ore successive quando, invece, se sono presenti a bordo più conducenti che si alternano alla guida (c.d. multipresenza).

A tal proposito, la circolare ha chiarito che per potersi propriamente **considerare** "multipresenza" e conseguentemente disporre di del periodo temporale più ampio, il secondo conducente deve trovarsi sempre a bordo del veicolo per tutta la durata del viaggio, con l'unica limitata deroga prevista dall'art. 4 lettera o) del Reg. 561/2006, che consente di considerare multipresenza il caso in cui il secondo conducente non si trovi a bordo del veicolo per la prima ora dall'inizio del viaggio.

CONDUCENTI E AUTISTI: VISITE MEDICHE OBBLIGATORIE PER ACCERTARE L'ASSENZA DI TOSSICODIPENDENZA

In base al provvedimento del 18 settembre 2008 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 234 del 06/10/2008 **le persone che svolgono:**

- Mansioni inerenti le attività di trasporto quali: conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
- Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione all'impiego di gas tossici

all'atto dell'assunzione - prima di essere adibiti alla mansione - e successivamente con periodicità almeno annuale, **devono essere sottoposti a visita medica per accertare l'assenza dello stato di tossicodipendenza e assunzione di sostanze stupefacenti.**

La finalità della norma è di definire ed attivare procedure e misure di sicurezza rivolte a tutelare l'incolumità del lavoratore stesso e di terze persone al fine di prevenire incidenti collegati allo svolgimento di mansioni lavorative a rischio.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare per iscritto al medico competente il nominativo dei lavoratori da sottoporre all'accertamento. Successivamente, concordata la tempistica

delle visite, il datore di **lavoro dovrà comunicare al lavoratore la data stabilita per la visita con un preavviso massimo di un giorno al fine di garantire "l'effetto sorpresa".**

Nel caso in cui il lavoratore non si presenti agli accertamenti senza una valida giustificazione dovrà essere sospeso in via cautelativa dalla mansione a rischio e riconvocato per la visita entro 10 giorni. In caso di positività dell'esito della visita medica il lavoratore dovrà essere sospeso della mansione in via cautelativa e dovrà essere sottoposto ad un'ulteriore visita medica da parte delle strutture sanitarie competenti. I costi di accertamento per il rilascio del pre-

scritto certificato di idoneità, svolti dal medico competente su segnalazione dell'impresa, sono a carico del datore di lavoro, mentre quelli delle eventuali controanalisi sono a carico del lavoratore.

Attualmente, per i guidatori professionali e i conducenti di veicoli per il trasporto di persone o cose con massa a pieno carico superiore a 3,5 tonnellate **il tasso alcolemetrico deve essere pari a zero.** Sempre secondo il nuovo codice della strada (D.Lgs 285/92 e s.m.i. articolo 45, comma 1) **è considerata giusta causa di licenziamento dei conducenti la revoca della patente disposta a seguito di guida sotto l'influsso di alcool.**

GUIDA IN STATO DI EBBREZZA: GIUSTA CAUSA DI LICENZIAMENTO

Le modifiche al Codice della Strada introdotte dalla Legge 120 del 29 luglio 2010 hanno decretato la giusta causa di licenziamento nel caso di abuso di sostanze alcoliche da parte di conducenti di veicoli adibiti al trasporto di cose e persone (D.Lgs. 285/92 art. 219 commi 3 ter e 3 quater). Pertanto, per

- i conducenti che esercitano l'attività di trasporto di persone;
- i conducenti che esercitano l'attività di trasporto di cose;
- i conducenti di autoveicoli di massa complessiva a pieno carico supe-

riore a 3,5 t, di autoveicoli trainanti un rimorchio che comporti una massa complessiva totale a pieno carico dei due veicoli superiore a 3,5 t, di autobus e di altri autoveicoli destinati al trasporto di persone il cui numero di posti a sedere, escluso il conducente, è superiore a 8, nonché autoarticolati e di auto-

snodati non è ammessa la guida se non in presenza di un tasso alcolemico pari a zero e lo sfioramento del livello di 0,8 g/l comporta la revoca della patente e può comportare giusta causa di licenziamento.

OBBLIGO DI ESIBIZIONE BUSTA PAGA ALLA POLIZIA STRADALE

Il DM 212/98 dispone che durante la guida di qualsiasi veicolo destinato al trasporto di cose per conto terzi, i conducenti devono recare con sé documentazione idonea a dimostrare il titolo in base al quale prestano servizio presso l'impresa di trasporto (es. contratto di lavoro, ultimo foglio paga ecc). Si consiglia la medesima disposizione anche per il trasporto in conto proprio al fine di evitare equivoci e segnalazioni all'Ispettorato del Lavoro da parte degli agenti.

MANCATO PAGAMENTO DELLA QUOTA MATERNITA' INPS

La Corte di Cassazione con la Sentenza n. 36539 dell'11 ottobre 2011 ha chiarito che commette truffa ex articolo 640 c.p. e non mera evasione contributiva ex articolo 37 della Legge n. 689/81, il datore di lavoro che, al fine di non versare in tutto o in parte contributi o premi previsti dalle leggi, espone fittiziamente nelle denunce mensili somme (nella fattispecie indennità di maternità) effettivamente **non** corrisposte al lavoratore.



INDUSTRIA ALIMENTARE FONDO ASSISTENZA SANITARIA ALIMENTARISTI

Dal 01/10/2011 è attivo il **FONDO FASA-FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA** per i dipendenti delle aziende Alimentari industriali.

Le imprese che rientrano nell'ambito di applicazione del CCNL del settore Alimentare- Industria, sono obbligate ad iscriverne a tale fondo tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato superiore a 9 mesi inclusi part-time e apprendisti,

esclusi i Dirigenti.

A fronte di versamenti effettuati dall'azienda, il dipendente può beneficiare di una serie di prestazioni sanitarie elargite gratuitamente dalle strutture convenzionate con FASA od il rimborso di ticket sanitari per accertamenti diagnostici, oltre quanto previsto dal Piano Sanitario (consultare al proposito il sito www.fondofasa.it). La violazione dell'obbligo di iscrizione, ovvero di mancato versamento della contribuzione, attribuisce al lavoratore la facoltà, nel caso abbia virtualmente

titolo al godimento di prestazioni del Fondo Fasa, di richiedere che sia lo stesso datore di lavoro a riconoscere e quindi ad effettuare il pagamento di tali prestazioni.

La norma contrattuale prevede una clausola di salvaguardia per le polizze, casse o fondi di assistenza sanitaria integrativa già in essere a favore dei dipendenti, escludendoli in questo caso dall'obbligo di iscrizione al Fasa.

QUOTE:

La contribuzione al Fondo, a carico aziendale è pari ad Euro 120,00 all'anno, a partire dal 1° gennaio 2011, a favore dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato e dei dipendenti con

contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 9 mesi nell'arco dell'anno solare (inclusi part-time ed apprendisti, esclusi dirigenti). **Attualmente**, in attesa di ulteriori deliberazioni da parte del Fondo, le imprese dovranno anticipare esclusivamente la quota relativa all'ultimo trimestre 2011.

Dal 01/01/2013: la contribuzione a carico dell'impresa, potrà essere implementata di ulteriori 2 Euro mensili a carico del lavoratore, dietro espressa volontà dello stesso. Se il lavoratore non manifesta la volontà di partecipare con la propria quota al Fondo, lo stesso decade dall'iscrizione e cessa automaticamente la contribuzione da parte dell'impresa.

GESTIONE SPECIALE FESTIVITA' IV NOVEMBRE 2011

Ricordiamo che lo scorso 17 marzo 2011 **ricorrenza del 150° anniversario della proclamazione dell'Unità d'Italia è dichiarata festa nazionale** (art. 7 bis L.100/2010) e DL 5/2011 e Legge 47/2011). La festività nazionale del 17 marzo (**valida solo per l'anno 2011**) è stata trattata, ai fini retributivi, come una qualsiasi altra festività, così come disciplinata dai singoli contratti collettivi nazionali di lavoro.

Il legislatore ha inoltre precisato che dalla festività del 17 marzo 2011 non sarebbero dovuti derivare oneri aggiuntivi per le imprese. Il Ministero del Lavoro ha precisato con l'interpello 25/2011 che "[...] *al fine dell'individuazione del trattamento economico-normativo da erogare ai lavoratori in occasione della festività nazionale*

del 17 marzo 2011, il singolo datore di lavoro può scegliere come riferimento sia la giornata del 4 novembre, sia in via alternativa, una qualsiasi delle festività tutt'ora soppresse [...]".

Pertanto, nelle aziende che hanno scelto di remunerare la festività del 17 marzo con la retribuzione equivalente del 4 novembre, il cedolino paga del mese di novembre non conterrà la retribuzione corrispondente alla festività soppressa del 4 novembre. Precisiamo inoltre che, nel caso un lavoratore sia stato assunto dopo il 17 marzo 2011 e sia ancora in forza, la ex festività del 4 novembre dovrà essere comunque remunerata, indipendentemente dal comportamento tenuto dall'azienda in cui lo stesso era alle dipendenze fino al 17 marzo 2011.

Responsabilità del datore di lavoro nella verifica del permesso di soggiorno

Con sentenza n. 32934 del 31 agosto 2011, la I Sezione Penale della Cassazione ha affermato la responsabilità penale del datore di lavoro che, in buona fede, assume un lavoratore extracomunitario non in regola con il permesso di soggiorno. A detta della Suprema Corte, **il datore di lavoro deve sempre verificare la regolarità del documento** e non "fidarsi" di ciò che gli viene detto dal lavoratore, in quanto non potrà invocazione a sua discolorpa la buona fede in caso di inesattezza o insussistenza delle affermazioni del cittadino extracomunitario. Segue un'analisi del reato soprattutto alla luce dell'importante modifica introdotta dal comma 1-ter dell'art. 5, D.L. 23 maggio 2008, n. 92 (convertito nella legge 125/08), che ha cambiato la pena prevista per l'illecito in esame. Infatti, prima del 2008 il reato era punito con la contravvenzione dell'"arresto da tre mesi ad un anno e con l'ammenda di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato", a seguito della riforma attuata del 2008, il reato di cui all'art. 22, comma 12, D.lgs. n. 286 del 1998 è stato trasformato in un delitto, punito con la pena della "reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato".