

CIRCOLARE SETTIMANALE DEL LAVORO

NUMERO 24 DEL 14 GIUGNO 2013

LA SETTIMANA IN BREVE

■ **LE NOTIZIE PRINCIPALI DELLA SETTIMANA SU LAVORO E PREVIDENZA**

PAGINA 3

GLI APPROFONDIMENTI DELLA SETTIMANA

■ **ANF E SERVIZIO SOCIALE MINORILE**

DI R. STAIANO

Qualora sia adottato dalla competente autorità giudiziaria un provvedimento di affidamento del minore al servizio sociale minorile, disponendosi tuttavia che il minore resti collocato presso il proprio genitore naturale, quest'ultimo mantiene il diritto alla corresponsione di assegni familiari per il minore stesso per tutto il tempo del collocamento.

PAGINA 7

■ **ASSUNZIONE E DIPENDENTI AVIS**

DI R. STAIANO

L'assunzione del personale deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato.

Pagina 10

■ **CONTRATTO PART-TIME E LAVORATORI DELLE FERROVIE DELLO STATO**

DI R. STAIANO

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dal CCNL di riferimento.

PAGINA 12

SCHEDE INFORMATIVE CLIENTI

■ **PIANO FORMATIVO ED APPRENDISTATO NEL SETTORE ELETTRICO (PRODUZIONE, TRASPORTO E VENDITA) – FAC SIMILE**

PAGINA 17

■ **DENUNCIA/COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO – FAC SIMILE**

PAGINA 23

LE RISPOSTE DELL'ESPERTO

■ **DVR DAL 1° GIUGNO 2013: FAQ MINISTERIALI (II PARTE)**

PAGINA 24

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

■ **CIRCOLARI/PARERI DEI MINISTRI:** MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, CIRCOLARE N. 19 5.6.2013 SUI LAVORATORI SALVAGUARDATI.

PAGINA 26

- **CONSIGLIO NAZIONALE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI:** NOTA 5.6.2013, N. 4, SU UNI-PEC
PAGINA 26
- **REGIONI:** L. REGIONALE VALLE D'AOSTA, 25 FEBBRAIO 2013, N. 4 SU VIOLENZA ALLE DONNE; DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA, 29.3.2013, N. 65 SU PARI OPPORTUNITÀ; LEGGE REGIONALE FRIULI VENEZIA GIULIA, 4 APRILE 2013, N. 4, SU INCENTIVI A PMI
PAGINA 27
- **INTERPELLI:** INTERPELLO N. 5 DEL 2.5.2013 DA FEDERAZIONE METALMECCANICI SU RISCHIO STRESS LAVORO CORRELATO
PAGINA 27

NORMATIVA CONTRATTUALE

- **CCNL:** 13.5.2013 IPOTESI DI CCNL PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE METALMECCANICHE COOPERATIVE
PAGINA 28

GIURISPRUDENZA E PRASSI DELLA SETTIMANA

- **GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ E DI MERITO**
PAGINA 33
- **COMUNICATI, CIRCOLARI E MESSAGGI DELL'INPS**
PAGINA 35

SCADENZARIO

- **LO SCADENZARIO PREVIDENZIALE DAL 17.06.2013 ALL' 01.07.2013**
PAGINA 37

LA SETTIMANA IN BREVE

Amici e Colleghi,

ben ritrovati! Vediamo insieme le novità di questa settimana, riguardanti il lavoro, apparse in Gazzetta Ufficiale.

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.L. 4 giugno 2013, n. 61**, il quale individua nuove **disposizioni urgenti a tutela dell'ambiente, della salute** e del lavoro nell'esercizio di **imprese di interesse strategico** nazionale.

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62**, il quale regola il **codice di comportamento dei dipendenti pubblici**, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013, è stato pubblicato il **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 8 marzo 2013**, il quale disciplina il sistema di monitoraggio e di verifica dell'attuazione delle misure contenute nelle ordinanze di cui all'articolo 5 della legge 24 febbraio 1992, n. 225, nonché dei provvedimenti adottati in attuazione delle medesime e delle **ispezioni**.

Nella G.U. n. 129 del 4 giugno 2013, è stata pubblicata la **Circolare del Ministero dei Beni culturali, 15 maggio 2013, n. 103**, il quale individua i **contributi alle pubblicazioni periodiche di elevato valore culturale**.

Nella G.U. n. 130 del 5 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.L. 4 giugno 2013, n. 63**, il quale contiene disposizioni urgenti per il **recepimento della Direttiva 2010/31/UE** del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 maggio 2010, **sulla prestazione energetica nell'edilizia** per la definizione delle procedure d'infrazione avviate dalla Commissione europea, nonché altre disposizioni in materia di coesione sociale.

Nella G.U. n. 131 del 6 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 21 maggio 2013**, il quale individua l'applicazione al comune di Tremestieri Etneo della sanzione per **violazione del patto di stabilità** interno relativo all'anno 2011, a seguito dell'ordinanza del Consiglio di Stato n. 12/2013.

Nella G.U. n. 131 del 6 giugno 2013, è stato pubblicato il **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 21 marzo 2013**, il quale prevede l'individuazione di particolari tipologie di **documenti analogici originali unici** per le quali, in ragione di esigenze di natura pubblicistica, permane **l'obbligo della conservazione dell'originale** analogico oppure, in caso di conservazione sostitutiva, la loro conformità all'originale deve essere autenticata da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato con dichiarazione da questi firmata digitalmente ed allegata al documento informatico, ai sensi dell'art. 22, comma 5, del Codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e successive modificazioni.

Nella G.U. n. 132 del 7 giugno 2013, è stata pubblicata la **L. 6 giugno 2013, n. 64**, riguardante la conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, recante disposizioni urgenti per il **pagamento dei debiti scaduti della pubblica amministrazione**, per il riequilibrio finanziario degli enti territoriali, nonché in materia di versamento di tributi degli enti locali - Disposizioni per il rinnovo del Consiglio di presidenza della giustizia tributaria.

Nella G.U. n. 132 del 7 giugno 2013, è stata pubblicata l'**Ordinanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 29 maggio 2013, n. 85**, che individua i primi interventi urgenti di **protezione civile** in conseguenza delle eccezionali avversità atmosferiche verificatesi nel mese di marzo 2013 nel territorio della **provincia di Pesaro e Urbino**. Ugualmente è stata pubblicata l'**Ordinanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 31 maggio 2013, n. 86**, il quale individua i primi interventi urgenti di **protezione civile** in conseguenza delle eccezionali avversità atmosferiche verificatesi nel mese di marzo 2013 nel territorio di alcuni comuni delle province di Arezzo, Firenze, Livorno, Lucca, Massa Carrara, Pistoia, e Prato.

Nella G.U. n. 132 del 7 giugno 2013, è stato pubblicato anche il **Comunicato della Regione Toscana, 8 giugno 2013**, il quale precisa che il dirigente responsabile del settore «Sistema regionale di protezione civile» della Regione Toscana nominato Commissario delegato ai sensi dell'art. 5 legge 225/1992 in relazione allo stato di emergenza dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri dell'11 dicembre 2012 fino al 10 marzo 2013 poi prorogato fino al 9 maggio 2013 con delibera dell'8 marzo 2013 rende noto che con propria ordinanza n. 6 del 24 aprile 2013 ha approvato la tabella degli interventi di cui è pervenuta la documentazione della spesa e l'impegno di spesa; - che l'ordinanza è disponibile sul Bollettino ufficiale della Regione Toscana n. 22 del 17 maggio 2013 parte prima.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **D.M. 29 marzo 2013, n. 78890**, il quale prevede l'**erogazione in unica soluzione dell'indennità ASpl e mini-ASpl**, di cui all'articolo 2, comma 19, della legge 28 giugno 2012, n. 92.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 8 giugno 2013**, il quale precisa che con ministeriale n. 36/0007844/MA004.A007/NOT-L-52 del 24 maggio 2013, è stata approvata, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze ed il Ministero della giustizia, la delibera n. 34, con la quale il Consiglio di Amministrazione della **Cassa nazionale del notariato** in data 22 marzo 2013, acquisito il parere dell'Assemblea dei rappresentanti in ossequio alla procedura prevista dall'articolo 19, comma 1, lett. h), dello Statuto, **ha provveduto a rimodulare le aliquote contributive**, a seguito dell'entrata in vigore del DM n. 265/13, che ha introdotto nuovi parametri per il calcolo della contribuzione, dovuta non più sul previgente Repertorio Notarile, ma su importi prefissati in funzione del valore dell'atto notarile espletato.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 8 giugno 2013**, il quale precisa che con ministeriale n.

36/0007498/MA004.A007/CONS-L-42 del 20 maggio 2013 è stata approvata, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, la delibera n. 28 adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i consulenti del lavoro (ENPAEL) in data 20 febbraio 2013, concernente la rideterminazione del contributo di maternità per l'anno 2013, fissandolo in € 54,00.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 8 giugno 2013**, il quale precisa che con ministeriale n. 36/0005943/MA004.A007/PG-L-60 del 18 aprile 2013 è stata approvata, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, la delibera n. 104 adottata dal **consiglio di amministrazione dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI)**, in data 15 ottobre 2012, con la quale l'Istituto ha inteso recepire le indicazioni espresse dal Comitato paritetico di gestione del Fondo contrattuale con finalità sociale, destinando il 90% dell'importo riferito al gettito contributivo derivante dall'aliquota dello 0,60%, introdotta con la delibera n. 82 del 25 giugno 2009, relativo al periodo compreso tra il 1° aprile 2009 ed il 31 dicembre 2012, al finanziamento degli interventi di integrazione e sostegno del reddito erogato dall'Ente. Il restante 10%, riferito al medesimo periodo, nonché l'intero gettito contributivo che affluirà nel Fondo, a decorrere dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, viene destinato al sostegno degli oneri derivanti dai trattamenti di pensionamento anticipato di cui all'art. 37 della legge n. 416/1981.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 8 giugno 2013**, il quale precisa che con ministeriale n. 36/0006200/MA004.A007/AVV-L-95 del 24 aprile 2013 è stata approvata, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze ed il Ministero della giustizia, la delibera adottata dal Comitato dei delegati della **Cassa nazionale di previdenza ed assistenza forense** in data 11 novembre 2011, concernente la modifica dell'art. 1 del Regolamento generale e dell'art. 2, comma 4, del Regolamento dei contributi, per l'adeguamento all'art. 18, comma 11, del decreto-legge n. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 111/2011.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 8 giugno 2013**, il quale precisa che con ministeriale n. 36/0007759/MA004.A007/INF-L-50 del 23 maggio 2013 è stata approvata, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, la delibera n. 5/13 adottata dal **Consiglio di indirizzo generale dell'Ente nazionale di previdenza ed assistenza della professione infermieristica (ENPAPI)** in data 23 aprile 2013, concernente la modifica dell'articolo 1 del regolamento di previdenza ed assistenza della gestione principale, riguardante gli iscritti all'Ente, in conseguenza dell'istituzione della Gestione separata.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 8 giugno 2013**, il quale precisa che con ministeriale n. 36/0007065/MA004.A007/ENP-L-26 del 10 maggio 2013 è stata approvata, di concerto con il

Ministero dell'economia e delle finanze, la delibera adottata dal Comitato Amministratore del Fondo di accantonamento del trattamento di quiescenza dei dipendenti consorziati dell'Ente nazionale di previdenza per gli addetti e per gli impiegati in agricoltura (ENPAIA) in data 25 ottobre 2012, concernente la riduzione dell'aliquota contributiva a carico dei consorzi dal'8,94% all'8,44%.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 8 giugno 2013**, il quale precisa che con ministeriale n. 36/0007776/MA004.A007/GEO-L-100 del 24 maggio 2013, è stata approvata, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, la delibera n. 9/2012 adottata dal Comitato dei delegati della **Cassa italiana di previdenza ed assistenza dei geometri liberi professionisti** in data 29 novembre 2012, limitatamente alla modifica dell'art. 1, comma 5, del Regolamento di attuazione delle norme statutarie.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato della Regione Toscana, 8 giugno 2013**, il quale precisa che il Commissario Delegato ai sensi dell'art. 1 comma 548 legge 24 dicembre 2011 n. 228 in relazione agli eventi di cui sopra rende noto che con propria ordinanza n. 8 del 16 maggio 2013 ha approvato le disposizioni per **l'erogazione dei contributi per i beni mobili registrati distrutti o danneggiati** dagli eventi di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri dell'11 dicembre 2012; che con propria ordinanza n. 9 del 16 maggio 2013 ha approvato le disposizioni per la concessione di agevolazioni alle imprese danneggiate **dagli eventi alluvionali** di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 marzo 2013 (art. 1 comma 548 legge n. 228 del 24 dicembre 2012 - Legge di Stabilità 2013); che con propria ordinanza n. 10 del 16 maggio 2013 ha approvato le disposizioni per i contributi per gli immobili distrutti o danneggiati dagli eventi di cui alla delibera del Consiglio dei Ministri 11 dicembre 2012, dei privati residenti; che l'ordinanza è disponibile sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana n. 24 del 23 maggio 2013 parte prima.

Nella G.U. n. 133 del 8 giugno 2013, è stato pubblicato il **Comunicato della Regione Toscana, 8 giugno 2013**, il quale precisa che il **Dirigente responsabile del Settore "Sistema Regionale di Protezione Civile" della Regione Toscana** nominato Commissario delegato ai sensi dell'art. dell'art. 5 legge n. 225/1992 in relazione allo stato di emergenza dichiarato con delibera del Consiglio dei Ministri dell'11 dicembre 2012 fino al 10 marzo 2013 poi prorogato fino al 9 maggio 2013 con delibera dell'8 marzo 2013, rende noto che con propria ordinanza n. 7 dell'8 maggio 2013 ha approvato la **rimodulazione del Piano degli interventi**; che l'ordinanza è disponibile sul Bollettino Ufficiale della Regione Toscana n. 23 del 22 maggio 2013 parte prima.

ANF e servizio sociale minorile

di R. Staiano¹

Sommario

1. NOZIONE DI ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE (ANF)
2. MINORE AFFIDATO AI SERVIZI SOCIALI E DIRITTO ALL'ANF

1. Nozione di assegno per il nucleo familiare (ANF)

Ai sensi dell'art. 2 del D.L. 69/1988, convertito, in L. 153/1988, l'istituto degli assegni familiari si è trasformato, per i lavoratori dipendenti in servizio o in quiescenza, in assegno per il nucleo familiare, attribuito secondo un criterio fondato sulla limitatezza del reddito della famiglia in correlazione alla composizione del nucleo familiare, mentre per le pensioni erogate dalle gestioni dei lavoratori autonomi sono rimaste in vigore le maggiorazioni per carichi familiari determinate nella misura prevista dall'art. 4 del D.L. 314/1980, convertito in L. 440/1980; dall'inscindibile collegamento tra tipo di pensione e benefici per carico di famiglia (ritenuto legittimo da Corte cost. n. 516 del 1995), consegue che, qualora la pensione sia liquidata a carico di una gestione autonoma, deve applicarsi il relativo ordinamento anche per quanto concerne il trattamento di famiglia, a nulla rilevando, in ipotesi di cumulo di contributi, che, qualora non sia stata chiesta la pensione quale dipendente, i contributi accreditati in tale gestione fossero sufficienti alla maturazione della pensione.

2. Minore affidato ai servizi sociali e diritto all'ANF

Qualora sia adottato dalla competente autorità giudiziaria un provvedimento di affidamento del minore al servizio sociale minorile e, per esso, all'azienda unità sanitaria locale, disponendosi tuttavia che il minore resti collocato presso il proprio genitore naturale, quest'ultimo mantiene il diritto alla corresponsione di assegni familiari per il minore stesso per tutto il tempo di detto collocamento. Il provvedimento di affidamento, infatti, non determina di per sé modifiche in ordine al dovere di mantenere il minore, come risulta anche dalla previsione del comma 3 dell'articolo 25 del R.D.L. del 1934 n. 1404, a norma del quale le spese di affidamento, benché anticipate dall'erario, restano comunque a carico del genitore.

¹ Rocchina Staiano, Avvocato e docente all'Università di Teramo.

Deve dunque ritenersi operante la presunzione di cui all'articolo 5 del D.P.R. 1955/797 in base alla quale i figli ed equiparati devono ritenersi a carico del capofamiglia quando convivano con lo stesso, realizzandosi, nel caso di collocamento presso la famiglia di origine del minore affidato al servizio sociale, un'ipotesi di convivenza, con correlati oneri economici a carico del capofamiglia, salva la prova, incombente sul debitore dell'assegno per il nucleo familiare, che, nel caso concreto, la collocazione presso la famiglia non comporti per quest'ultima siffatti oneri (Cass. civ., Sez. lavoro, 6 agosto 2003, n. 11876).

In base all'art. 3 della L. 1531988, ai fini della corresponsione degli assegni familiari previsti per i figli, si considerano come capi-famiglia:

- a) il padre;
- b) la madre vedova, o nubile con prole non riconosciuta dal padre, o separata o abbandonata dal marito e con a carico i figli, o che abbia il marito invalido permanentemente al lavoro o disoccupato e non usufruente di indennità di disoccupazione, o in servizio militare, sempreché non rivesta il grado di ufficiale o sottufficiale, o detenuto in attesa di giudizio o per espiazione di pena o assente perché colpito da provvedimenti di polizia.

Si considerano altresì capi-famiglia:

- a) i prestatori di lavoro che abbiano a carico fratelli, sorelle o nipoti, per la morte o l'abbandono o l'invalidità permanente al lavoro del loro padre, sempreché la madre non fruisca di assegni familiari;
- b) i prestatori di lavoro cui siano stati regolarmente affidati minori dagli organi competenti ai sensi di legge.

Sono equiparati ai figli legittimi o legittimati i figli adottivi e gli affiliati, quelli naturali legalmente riconosciuti, nonché quelli nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge e, per i casi di cui al secondo comma, i fratelli o sorelle o nipoti e i minori regolarmente affidati dagli organi competenti ai sensi di legge".

Inoltre, l'art. 4 dello stesso testo dispone che *"gli assegni familiari sono corrisposti per ciascun figlio a carico di età inferiore ai 14 anni compiuti per i prestatori di lavoro aventi la qualifica di operaio e di età inferiore ai 18 anni compiuti per gli impiegati. Il limite di età di 14 anni di cui al precedente comma è elevato a 18 anni per i settori dell'industria, dell'artigianato, della lavorazione della foglia del tabacco, del commercio e delle professioni ed arti, del credito, dell'assicurazione e dei servizi tributari appaltati, qualora i figli, salvo quanto è previsto dall'art. 10, siano conviventi con i genitori e a loro carico e no svolgano attività comunque retribuita. In ogni caso gli assegni sono corrisposti fino al 21.mo anno qualora il figlio a carico frequenti una scuola professionale o media od universitaria e non presti lavoro retribuito. Per i figli e le persone equiparate a carico i quali si trovino per grave infermità fisica o mentale nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un proficuo lavoro, gli assegni sono corrisposti senza alcun limite di età. Il rapporto di apprendistato non fa cessare per tutta la sua durata l'erogazione degli assegni familiari corrisposti per i minori"*.

Infine, l'art. 5 stabilisce che *"i figli e le persone equiparate sono a carico del capofamiglia quando questi provveda abitualmente al loro mantenimento. Si presume che i figli e le persone equiparate siano a carico del capo-famiglia quando convivono con esso"*.

La **regola di base** fissata dall'art. 4 è dunque quella per cui gli assegni sono corrisposti per ciascun figlio a carico. Il successivo art. 5 definisce la situazione di "carico" come quella in cui il capo famiglia provvede al mantenimento dei figli, stabilendo al riguardo una presunzione nel senso che la convivenza fa presumere il "carico". D'altra parte, l'art. 3 considera capo-famiglia, ai fini della corresponsione degli assegni per i figli, oltre al padre, la madre nubile con prole non riconosciuta dal padre.

In ogni caso, nell'ultimo comma di tale articolo vi è una completa equiparazione, ai fini in argomento, di ogni categoria di figli (legittimi o legittimati, i figli adottivi e gli affiliati, quelli naturali legalmente riconosciuti, e persino quelli che, non hanno in realtà un rapporto di filiazione con il capofamiglia, essendo nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge).

È avviso della giurisprudenza di legittimità che il nucleo essenziale di tali disposizioni si lasci facilmente ricondurre all'idea che **all'onere economico riveniente dalla presenza di prole non completamente autosufficiente debba corrispondere un incremento di erogazione** retributiva. Questo onere economico non appare nel sistema della legge strettamente legato alla convivenza, che, come detto, fonda solo una presunzione.

Ne costituisce segno eloquente, del resto, ad es., la previsione del comma 3 dell'art. 4, in base al quale se il figlio a carico frequenta una scuola professionale o media o universitaria e non presta lavoro retribuito, l'assegno è dovuto "in ogni caso" fino al 21.mo anno. D'altra parte, come reso palese dalla previsione riguardante il rapporto di apprendistato, neppure la parziale capacità del minore di provvedere a se stesso costituisce fatto idoneo a far venire meno il diritto all'assegno per chi debba integrare tale capacità - ed infatti, nel regime anteriore al D.L. 69/1988, convertito con modifiche nella L. 153/1988, la retribuzione conseguita dal figlio infraventunenne occupato come apprendista non è di ostacolo, qualunque ne sia l'ammontare, all'erogazione degli assegni familiari in favore del genitore capo famiglia, vietando la legge di tener conto di tale reddito di lavoro ai fini dell'accertamento del requisito della convivenza a carico, che (presunto "iuris tantum" in caso di convivenza del figlio con il genitore) può essere escluso - con il conseguente venir meno del diritto del genitore agli assegni familiari - solo dalla prova della disponibilità, da parte dell'apprendista, di redditi di origine diversa, e di entità tale da dimostrare una totale autosufficienza dell'apprendista, indipendentemente dalla retribuzione da lui percepita in corrispondenza delle prestazioni di lavoro: così Cass. 8 aprile 1992, n. 4285.

APPROFONDIMENTO

Assunzione e dipendenti AVIS

di R. Staiano²

Sommario

1. RINNOVO CONTRATTO AVIS
2. MODALITÀ DI ASSUNZIONE E DOCUMENTI
3. DISCIPLINA DEL RAPPORTO

1. AVIS : il rinnovo del CCNL

Il 15 maggio 2013 è stato sottoscritto il rinnovo del CCNL per i lavoratori dell'**AVIS**, ossia si applica a tutto il personale dipendente delle Associazioni aderenti ad AVIS (Associazione volontari italiani del sangue). Il contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina la regolamentazione del trattamento economico e normativo.

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro avrà la durata triennale, si riferisce al periodo che va dal 1° gennaio 2010 a tutto il 31 dicembre 2012 sia per la parte normativa che per la parte economica.

Gli aumenti economici sono stati determinati in funzione di parametri condivisi per il periodo di riferimento al fine di garantire il mantenimento del potere di acquisto delle retribuzioni.

Per il rinnovo contrattuale del triennio, i valori economici di riferimento saranno la retribuzione tabellare e per i dipendenti già in servizio alla data del 31 dicembre 2012, l'ERC e l'assegno ad personam non riassorbibile di cui all'art. 47 del presente CCNL. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro conserverà la sua validità giuridica anche dopo la scadenza e fino alla data della sottoscrizione del nuovo CCNL.

2. Modalità di assunzione e documenti

Gli artt. 18 e 19 del CCNL Avis regolano rispettivamente l'assunzione del Personale ed i documenti di assunzione.

Per quanto concerne l'assunzione del personale, essa deve essere effettuata con l'osservanza delle norme di legge vigenti in materia di rapporto di diritto privato e deve risultare da atto scritto

² Rocchina Staiano, Avvocato e docente all'università di Teramo.

e contenere la data della medesima, la durata del periodo di prova, e la qualifica assegnata al dipendente ed il relativo trattamento economico.

Invece, per quanto riguarda i documenti di assunzione, nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla legge 4 gennaio 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni i dipendenti, all'atto dell'assunzione, sono tenuti a presentare o consegnare i seguenti documenti:

- ✓ codice fiscale;
- ✓ carta d'identità;
- ✓ libretto sanitario, ove richiesto, a norma di legge;
- ✓ titolo di studio o professionale (diploma, certificato di abilitazione, patente, ecc.) in relazione alla qualifica;
- ✓ qualsiasi altro documento previsto dalla vigente normativa.

I dipendenti sono altresì tenuti a presentare **certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi**, devono inoltre comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza, nonché tutti gli eventuali successivi spostamenti di residenza e di domicilio. La predetta documentazione può essere sostituita, in base alla normativa vigente, con idonea certificazione sostitutiva.

Infine, va rilevato che prima dell'assunzione in servizio **l'Associazione potrà accertare - con oneri a proprio carico - la idoneità fisica del dipendente** e sottoporlo a visita medica da parte di Organi sanitari pubblici, con costi a carico della parte datoriale. Successivamente alla assunzione dei dipendenti, nel rispetto della legislazione vigente, potranno essere sottoposti ad eventuali accertamenti solo ad opera degli Organi sanitari pubblici; gli oneri per gli eventuali accertamenti periodici di prevenzione ove previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. non ricadranno a carico del dipendente.

APPROFONDIMENTO

Contratto a tempo part-time e lavoratori delle ferrovie dello stato

di R. Staiano³

Sommario

1. NORMATIVA E CCNL
2. ART. 26 DEL CCNL FERROVIE DELLO STATO

1. Normativa e Ccnl

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato dalle normative vigenti e dalla ccnl Ferrovie dello Stato, che è stato rinnovato il 220 luglio 2012 e che decorre dal 1 gennaio 2012 al 21 dicembre 2014.

Con riferimento all'orario di lavoro effettivo applicato in sede aziendale, il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:

- **orizzontale**, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- **verticale**, quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- **misto**, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate.

Ai soli fini dell'individuazione della prestazione del rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale, la durata normale del lavoro giornaliero è quella risultante dalla distribuzione giornaliera dell'orario normale settimanale applicato in azienda.

I trattamenti economici e normativi spettanti al lavoratore a tempo parziale sono definiti sulla base del criterio di proporzionalità, fatti salvi elementi e/o istituti da erogare secondo i criteri previsti in azienda per i lavoratori a tempo pieno.

Nel contratto di lavoro a tempo parziale dovrà, comunque, essere specificata la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario di lavoro (giornaliera, settimanale, mensile o annua).

³ Rocchina Staiano, Avvocato e docente all'Università di Teramo.

2. Art. 26 del ccnl Ferrovie dello stato

Per i **lavoratori assunti a tempo parziale**:

- per il tempo parziale verticale la prestazione non potrà essere, di norma, inferiore al 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile o annuale;
- per il tempo parziale orizzontale la prestazione settimanale, suddivisa su 5 o 6 giorni lavorativi, non potrà essere inferiore al 50% dell'orario normale settimanale come definito ai punti precedenti.

Per quanto riguarda i dipendenti delle aziende che applicano il CCNL autofilferrotranvieri: nel contratto part-time orizzontale la prestazione è resa in modo continuativo. Nei servizi urbani, la prestazione lavorativa deve essere collocata in una sola delle seguenti fasce orarie:

- Inizio servizio – ore 14.30;
- Ore 14.00 – fine servizio.

Nei servizi extraurbani la prestazione è considerata resa in modo continuativo anche quando è collocata all'interno di una delle seguenti fasce e si svolge in non più di una ripresa:

- Inizio servizio – ore 16.00;
- Ore 14.00 – fine servizio.

Per le **prestazioni lavorative inferiori alle 4 ore** la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere di oltre il 50% la prestazione stessa. Per le prestazioni pari o superiori al predetto limite la durata massima dell'impegno giornaliero non può eccedere le 10 ore, elevabili a 11 ore previo accordo a livello aziendale.

Per i servizi dedicati ad aree a domanda debole effettuati con un numero limitato di corse, nonché per i servizi specializzati e scolastici, valgono le norme riferite ai servizi extraurbani,

fatti salvi eventuali accordi a livello aziendale finalizzati alla concreta effettuabilità del servizio da svolgere.

Le parti si danno atto che la programmazione su fasce orarie non configura una clausola flessibile.

Nel tempo parziale è consentita la prestazione di lavoro supplementare, oltre l'orario settimanale concordato con il lavoratore nella lettera di assunzione e/o trasformazione, sino al limite del tempo pieno e nel caso di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione d'anno è pari al 20% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferito ad un anno.

Le ore di lavoro eccedenti quelle definite al precedente punto 5 possono essere effettuate solo con il consenso del lavoratore interessato e sono retribuite con le maggiorazioni previste per il

lavoro straordinario. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

Le ore supplementari saranno compensate con la maggiorazione del 10% della retribuzione oraria come definita nei singoli CCNL.

La retribuzione prevista per le ore supplementari è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge ivi compreso il T.F.R.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

Restano fermi i diritti del lavoratore previsti dall'articolo 5, comma 1 (legittimità del rifiuto di accettare la trasformazione a tempo parziale) e comma 3 (informativa preventiva al personale a tempo pieno in caso di nuove assunzioni a tempo parziale), e dall'articolo 12-bis, comma 1 (diritto del lavoratore affetto da grave patologia oncologica ad ottenere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, nonché a ritornare a tempo pieno a richiesta del lavoratore stesso) del D.Lgs. n. 61/2000 e successive modifiche e integrazioni.

In altri casi di gravi e comprovate necessità familiari del lavoratore, questi può chiedere il passaggio dal rapporto a tempo pieno a quello a tempo parziale. L'azienda compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive potrà accogliere la domanda e, qualora il numero delle richieste risulti superiore alle disponibilità aziendali, la scelta tra le varie istanze sarà effettuata secondo i seguenti criteri elencati in ordine di priorità:

- a. in caso di patologie oncologiche o altre gravi patologie riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100 per cento, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, ai sensi di quanto previsto dalla tabella di cui al decreto del Ministro della Sanità 5 febbraio 1992;
- b. in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

In altri casi di particolare necessità del lavoratore, debitamente motivata e comprovata, l'azienda valuterà, compatibilmente con le proprie esigenze, la possibilità di concedere la trasformazione del contratto a tempo pieno in contratto a tempo parziale per un periodo predeterminato, di durata non inferiore a 6 mesi e non superiore a 24 mesi.

Nei casi di cui ai punti 11 e 12 dell'art. 20 del contratto, succitati, a parità di condizioni si farà riferimento all'anzianità di servizio. Inoltre in questi casi è **consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro** giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale. Il

personale assunto con la causale di cui al presente punto deve essere informato dei motivi per cui è stato assunto e non viene computato nella percentuale di limite complessivo di cui all'art. 26 del presente contratto.

Ai sensi dell'art. 12-ter del citato D.Lgs. n. 61/2000, il lavoratore che abbia trasformato il rapporto a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha **diritto di precedenza nelle assunzioni** con contratto a tempo pieno presso la medesima unità produttiva, per l'espletamento delle medesime mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per quanto attiene il tempo parziale nel settore dell'esercizio, l'azienda dovrà accertare che non sussistano possibili incompatibilità rispetto ad altri eventuali rapporti di lavoro che possano essere in contrasto con le esigenze di sicurezza del servizio.

Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, potrà essere concordato lo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale secondo **modalità flessibili**, che consentano la variazione della collocazione della prestazione lavorativa.

Su accordo scritto tra azienda e lavoratore, il quale potrà farsi assistere da un componente RSU, o RSA ove esistenti, o di struttura territoriale di una delle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL, nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa. Le variazioni in aumento della prestazione lavorativa non possono eccedere il 20% della prestazione concordata su base annua. Il rifiuto di sottoscrivere clausole di flessibilità o elastiche non integra i presupposti del giustificato motivo di licenziamento né può dar luogo a qualsiasi provvedimento disciplinare.

L'azienda potrà attivare le clausole elastiche e/o flessibili in caso di specifiche esigenze organizzative e/o produttive, ancorché determinate da condizioni esterne o da cause di forza maggiore, connesse alla garanzia di sicurezza e di regolare espletamento del servizio.

Le **variazioni in aumento** della prestazione lavorativa devono essere preannunciate con un preavviso di 7 giorni, ridotto a 2 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate con riguardo alle ore prestate in aumento mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione di lavoro devono essere preannunciate con un preavviso di 10 giorni, ridotto a 4 giorni in caso di oggettive esigenze di servizio, e sono compensate, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, mediante l'utilizzo dei criteri stabiliti dai singoli CCNL.

I compensi sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge compreso il T.F.R. Il lavoratore può richiedere di sospendere l'efficacia delle clausole elastiche e/o flessibili per tutto il periodo durante il quale sussistono gravi cause connesse ad esigenze di carattere familiare o di tutela della propria salute.

Le parti si danno atto che, nel contratto di lavoro a tempo parziale, lo svolgimento della prestazione non deve impedire al lavoratore interessato la possibilità di svolgere altra attività lavorativa, fermo restando quanto previsto dal punto 16 dell'art. 20.

Per quanto non disciplinato nel presente articolo si fa rinvio al D.Lgs. n. 61/2000 e sue successive modificazioni e integrazioni.

In attuazione del punto 21 dell'art. 20, le variazioni in aumento della prestazione lavorativa attuate attraverso clausole elastiche determinano il riconoscimento a favore del lavoratore, per le ore prestate in aumento, di una maggiorazione pari al 10% della quota oraria della retribuzione di cui al punto 1.1 dell'art. 68 (Retribuzione) del presente CCNL.

In attuazione del punto 22 dell'art. 20 le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa attuate attraverso clausole flessibili determinano il riconoscimento a favore del lavoratore di un'indennità pari a 10 € per ciascuna giornata di prestazione in regime di flessibilità.

Fatte salve le tipologie contrattuali di cui agli articoli 21 e 22 (inserimento e apprendistato) del presente CCNL, le altre forme contrattuali a tempo determinato, nonché le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato con modalità a tempo parziale di tipo orizzontale, sono attivabili:

- nelle aziende fino a 50 dipendenti, entro la misura massima del 35% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili;
- nelle aziende con più di 50 e fino a 500 dipendenti, entro la misura massima del 25% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita alle aziende fino a 50 dipendenti;
- nelle aziende con più di 500 dipendenti, entro la misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza all'atto dell'assunzione e, in ogni caso, in misura numerica non inferiore a quella consentita nelle aziende fino a 500 dipendenti.

Se dall'applicazione delle percentuali di cui al comma precedente risultassero frazioni di unità, il numero dei lavoratori da assumere è elevato all'unità superiore.

Le limitazioni di cui ai punti precedenti non trovano applicazione per i contratti a tempo determinato individuati dall'art. 10, comma 7 del D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

I **contratti part-time verticali** (a tempo determinato ed indeterminato) la cui prestazione sia compresa fra il 35% ed il 50% della prestazione media ordinaria settimanale, mensile, annuale, sono attivabili nel limite del 5% dei lavoratori a tempo pieno in forza all'atto dell'assunzione, con arrotondamento all'unità superiore di eventuali frazioni, fatto comunque salvo il minimo di 5 unità assumibili. Tali contratti concorrono ai limiti complessivi stabiliti al punto 1 dell'art. 26.

SCHEDA INFORMATIVA DEL LAVORO



[\[Scarica la Scheda in formato word\]](#)

Agli Utenti
Loro Sedi

Oggetto: PIANO FORMATIVO ED APPRENDISTATO NEL SETTORE ELETTRICO (PRODUZIONE, TRASPORTO E VENDITA) - FAC SIMILE

Il 18 febbraio 2013 è stato rinnovato il **CCNL Elettrici (produzione, trasporto e vendita)**. In particolare, ha l'accordo ha modificato l'art. 13, che regola la disciplina dell'apprendistato, adeguandola alla L. 92/2012.

Di seguito, vengono riportati i fac-simili del piano formativo e dell'attestazione dell'attività svolta:

Piano formativo individuale relativo all'assunzione del/la Sig/ra:.....

PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE
PFI relativo all'assunzione del/la sig./ra:
1. AZIENDA
Ragione sociale Sede (indirizzo) CAP (comune) Partita IVA Codice fiscale Telefono fax E-mail Legale rappresentante (nome e cognome)
2. APPRENDISTA
<i>Dati anagrafici</i>
Cognome Nome

C.F.
 Cittadinanza
 Scadenza permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)
 Nato a il
 Residenza/Domicilio
 Prov. Via
 Telefono Fax E-mail

Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi
 Esperienze lavorative
 periodi di apprendistato svolti dal al
 Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato
 a)
 b)
 c)

Aspetti normativi

Data di assunzione
 Qualifica da conseguire
 Durata
 Livello di inquadramento iniziale
 Livello di inquadramento finale

3. TUTOR

Tutor aziendale sig./ra
 C.F.
 Livello di inquadramento
 Anni di esperienza

4. CONTENUTI FORMATIVI

Aree tematiche aziendali/professionali

Il piano formativo individuale ha lo scopo di delineare le competenze tecnico-professionali e specialistiche coerenti con la qualifica, ai fini contrattuali, da conseguire.
 In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro relativi al rischio specifico e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale, nonché i temi dell'innovazione di

prodotto, processo e contesto . La formazione indicata nel presente piano formativo è quella da attestare nell'apposito modulo ed è articolata in quantità non inferiore ad 80 ore medie annue.

Indicare le competenze tecnico professionali e specialistiche ritenute idonee per la qualifica professionale, ai fini contrattuali, da conseguire.

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)
- 7)

5. ARTICOLAZIONE E MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE

(è possibile barrare più opzioni)

- On the job
- Affiancamento
- Esercitazioni di gruppo
- Testimonianze
- Action learning
- Visite aziendali
- (...altro)

Data

Firma Azienda

Firma lavoratore

Contratto di apprendistato professionalizzante e Piano Formativo Individuale del Sig. xxx

ATTESTAZIONE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA SVOLTA

(da consegnare al lavoratore al termine del contratto di apprendistato)

DATI APPRENDISTA/AZIENDA

APPRENDISTA

NOME E COGNOME _____

CODICE FISCALE _____

LUOGO E DATA DI NASCITA _____ - //

RESIDENTE IN _____

VIA _____

TITOLO DI STUDIO _____

ASSUNTO CON CONTRATTO DI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

DAL ____ / ____ / ____ AL ____ / ____ / ____

QUALIFICA CONSEGUITA AL TERMINE DEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO _____ - //

AZIENDA

RAGIONE SOCIALE _____

INDIRIZZO _____

TELEFONO _____ FAX _____

E-MAIL _____

NOMINATIVO DEL TUTOR _____

RUOLO DEL TUTOR IN AZIENDA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 1 ANNO

COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	DATA: Da	DATA: A	SEDE	ORE	GIORNI	MODALITÀ DIDATTICA
	_ / _ / _	_ / _ / _				
	_ / _ / _	_ / _ / _				

	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 2 ANNO						
COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA (con riferimento al Piano Formativo Individuale)	DATA: Da	DATA: A	SEDE	ORE	GIORNI	MODALITVÄ DIDATTICA
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

FORMAZIONE EFFETTUATA DURANTE IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO: 3 ANNO						
COMPETENZE RELATIVE AL PROFILO FORMATIVO DI APPARTENENZA	DATA: Da	DATA: A	SEDE	ORE	GIORNI	MODALITVÄ DIDATTICA

(con riferimento al Piano Formativo Individuale)						
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				
	__/__/__	__/__/__				

FIRMA TUTOR AZIENDALE _____

TIMBRO E FIRMA DELL'AZIENDA (A cura PO) _____

FIRMA APPRENDISTA _____

DATA _____

SCHEDA INFORMATIVA DEL LAVORO

[\[Scarica la Scheda in formato pdf\]](#)

Agli Utenti
Loro Sedi

OGGETTO: DENUNCIA/COMUNICAZIONE DI INFORTUNIO - FAC SIMILE

Il D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche ha previsto, alla scadenza di sei mesi dall'emanazione del decreto interministeriale per la costituzione del S.I.N.P., l'obbligo da parte dei datori di lavoro di:

- trasmettere per via telematica all'Inail la comunicazione a fini statistici ed informativi di tutti gli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza di almeno un giorno, escluso quello dell'evento, entro 48 ore a decorrere dalla ricezione del certificato medico;
- trasmettere per via telematica all'Inail la denuncia a fini assicurativi degli infortuni che comportino un'assenza dal lavoro superiore a tre giorni, entro 48 ore a decorrere dalla ricezione del certificato medico.

L'assolvimento dell'obbligo di comunicazione avviene tramite la denuncia assicurativa per gli infortuni sul lavoro con prognosi superiore a tre giorni. La norma in questione si inserisce pienamente in una logica di semplificazione degli adempimenti a carico del datore di lavoro, nonché di semplificazione dell'azione amministrativa.

Alla data del 1° luglio 2013 l'invio telematico sarà obbligatorio, oltre che per i datori di lavoro titolari di posizione assicurativa presso l'Istituto già abilitati attualmente, anche per le pubbliche amministrazioni assicurate con la speciale forma della gestione per conto dello Stato, per gli imprenditori agricoli, nonché per i privati cittadini (in qualità di datori di lavoro di collaboratori domestici, badanti o lavoratori che effettuano prestazioni occasionali di tipo accessorio).

Di seguito, verrà riportato il fac simile:

[Fac-simile pdf](#)

LE RISPOSTE DELL'ESPERTO

Documento Valutazione Rischi dal 1° giugno 2013 - FAQ ministeriali (II parte)

INTRODUZIONE

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Inail hanno predisposto, in considerazione dell'entrata in vigore, a partire dal 1 giugno 2013, delle procedure standardizzate di cui all'art. 29, comma 5, del d. Lgs. 81/2008, una serie di risposte ai quesiti più frequenti in materia di redazione del documento di valutazione dei rischi⁴ secondo le modalità previste dalle suddette procedure, per le aziende fino a 10 lavoratori.

INDICE DELLE DOMANDE

1. Quali sono le altre forme previste dalla legge per l'attestazione della data certa?
2. E' sanzionata la mancanza della data certa sul documento di valutazione del rischio?
3. A chi deve essere inviato il documento di valutazione dei rischi?
4. E' necessario indicare misure di miglioramento per ogni rischio?
5. In colonna 3 del modulo 2 si devono contrassegnare come pericoli present solo quelli principali?

DOMANDE E RISPOSTE

D.1. QUALI SONO LE ALTRE FORME PREVISTE DALLA LEGGE PER L'ATTESTAZIONE DELLA DATA CERTA?

R.1. Secondo quanto specificato anche dal Garante per protezione dei dati personali, con il Provvedimento 5 dicembre 2000, il requisito della data certa si collega con la comune disciplina civilistica in materia di prove documentali e, in particolare, con quanto previsto dagli articoli 2702 - 2704 del codice civile, i quali recano un'elencazione non esaustiva degli strumenti per attribuire data certa ai documenti, consentendo di provare tale data anche in riferimento a ogni "fatto che stabilisca in modo egualmente certo l'anteriorità della formazione del documento" (articolo 2704, comma 3, del codice civile). Tale provvedimento richiama, altresì, l'attenzione dei soggetti obbligati sulle possibilità che appaiono utilmente utilizzabili:

⁴ Per un fac-simile di DVR, vedi R. Staiano, *DVR*, in ebook 2013 Fiscoetasse.com

- a) ricorso alla c.d. "autoprestazione" presso uffici postali prevista dall'articolo 8 del D.Lgs. 22 luglio 1999, n. 261, con apposizione del timbro direttamente sul documento avente corpo unico, anziché sull'involucro che lo contiene;
- b) in particolare per le amministrazioni pubbliche, adozione di un atto deliberativo di cui sia certa la data in base alla disciplina della formazione, numerazione e pubblicazione dell'atto;
- c) apposizione della c.d. marca temporale sui documenti informatici (art. 15, comma 2, legge 15 marzo 1997, n. 59; D.P.R. 10 novembre 1997, n. 513; artt. 52 ss. D.P.C.M. 8 febbraio 1999);
- d) apposizione di autentica, deposito del documento o vidimazione di un verbale, in conformità alla legge notarile; formazione di un atto pubblico;
- e) registrazione o produzione del documento a norma di legge presso un ufficio pubblico.

D.2. E' SANZIONATA LA MANCANZA DELLA DATA CERTA SUL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEL RISCHIO?

R.2. La mancanza di data certa o attestazione della stessa con le modalità previste non è sanzionata dal legislatore in modo espresso ma è verosimile presumere, anche sulla base dei più recenti orientamenti giurisprudenziali, che ciò possa costituire un'omessa valutazione dei rischi con le conseguenze previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.

D.3. A CHI DEVE ESSERE INVIATO IL DOCUMENTO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI?

R.3. Il documento di valutazione dei rischi deve essere custodito presso l'unità produttiva alla quale si riferisce la valutazione dei rischi a disposizione degli organi di vigilanza.

D.4. E' NECESSARIO INDICARE MISURE DI MIGLIORAMENTO PER OGNI RISCHIO?

R.4. No; per ogni pericolo riportato, però, devono essere indicate tutte le misure attuate (colonna 5) per poter ritenere la stessa correttamente compilata. In ogni caso, le misure di miglioramento, ove individuate, vanno indicate, rappresentando un aspetto importante della gestione della prevenzione.

D.5. IN COLONNA 3 DEL MODULO 2 SI DEVONO CONTRASSEGNARE COME PERICOLI PRESENTI SOLO QUELLI PRINCIPALI?

R.5. No, vanno contrassegnati tutti i pericoli presenti.

DOCUMENTAZIONE NAZIONALE

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

- Finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro le buone prassi costituiscono soluzioni organizzative e procedurali adottate a seguito di una scelta volontaria da parte di soggetti pubblici e privati in coerenza con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica. Nella **seduta del 29 maggio 2013 la Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro** ha proceduto alla validazione delle seguenti **buone prassi**:
 - Sicuramente TRA noi: formazione, non obbligatoria, in materia di sicurezza per tutti i dipendenti del settore ambiente, al fine di migliorare il SSL ;
 - Premio "Idea Sicura" ;
 - Creazione di supporti audio-video informativi/formativi con la partecipazione dei lavoratori;
 - Sicurezza nel prendersi cura....in ottica di genere;
 - Informativa ai lavoratori in fase di assunzione.

- Il **4 giugno 2013** il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato che sono state avviate le operazioni per creare il "**Sistema permanente di monitoraggio e valutazione della riforma del mercato del lavoro**". L'istituzione del Sistema anticipa una delle raccomandazioni dell'Unione Europea nei confronti dell'Italia. Il Sistema verrà realizzato da un ampio insieme di istituzioni (Inps, Inail, Isfol, Italia Lavoro, Istat, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero della Giustizia, ecc.), coordinate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Al Comitato tecnico, che ne coordina lo sviluppo, partecipano anche i rappresentanti delle Regioni, delle Province, dei Comuni e di Unioncamere. Al fine di assicurare la sua qualità e fruibilità, lo sviluppo del Sistema è supervisionato da un Comitato scientifico composto da esperti di chiara fama provenienti dal mondo istituzionale e accademico, che ha tenuto oggi la sua prima riunione. Il Comitato assicurerà anche che i dati prodotti dal Sistema siano resi disponibili all'utenza scientifica, alle parti sociali e ai cittadini, nel rispetto della normativa sulla tutela dei dati personali.

- Il [Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n. 19 del 5 giugno 2013](#), ha indicato le modalità per presentare le domande per i **lavoratori salvaguardati**.

CONSIGLIO NAZIONALE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI

- Il [Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili, con nota 5 giugno 2013, n. 4](#), fa precisazioni sull'**INI-PEC**, ossia sull'Indice nazionale degli indirizzi di posta elettronica certificata delle imprese e dei professionisti. L'INI-PEC è essenzialmente un registro telematico istituito presso il MISE con la finalità di rendere disponibili alla collettività gli indirizzi PEC contenuti nelle due sezioni "Imprese" e "Professionisti". L'accesso all'INI-PEC è consentito alle P.A., ai professionisti, alle imprese, ai gestori o esercenti di pubblici servizi e a tutti i cittadini tramite l'apposito Portale telematico che sarà attivo dal 19 giugno e che consentirà la consultazione dei dati senza necessità di autenticazione, tramite il semplice inserimento di alcuni parametri di ricerca. Alle P.A. registrate nell'Indice delle Pubbliche Amministrazioni (IPA) sarà inoltre consentita l'estrazione di elenchi PEC ai sensi dell'art. 6, comma 1-bis del D.Lgs. 82/2005, Codice dell'amministrazione digitale (CAD).

REGIONI

- È stata pubblicata in G.U., serie Speciale - Regioni, n. 23 del 8 giugno 2013, la [L. Regionale Valle D'Aosta, 25 febbraio 2013, n. 4](#), che individua interventi di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere e misure di sostegno alle donne vittime di violenza di genere.
- È stata pubblicata in G.U., serie Speciale - Regioni, n. 23 del 8 giugno 2013, il [Decreto del Presidente della Regione Friuli Venezia Giulia, 29 marzo 2013, n. 65](#), che regola l'erogazione di contributi a sostegno di iniziative dirette a diffondere la cultura del rispetto tra i sessi e a garantire la piena realizzazione delle pari opportunità tra donna e uomo, ai sensi dell'articolo 7, comma 8, della legge regionale 21 luglio 2006, n. 12 (Assestamento del bilancio 2006 e del bilancio pluriennale per gli anni 2006-2008 ai sensi dell'articolo 18 della legge regionale 16 aprile 1999, n. 7).
- È stata pubblicata in G.U., serie Speciale - Regioni, n. 23 del 8 giugno 2013, la [Legge Regionale Friuli Venezia Giulia, 4 aprile 2013, n. 4](#), che contiene gli incentivi per il rafforzamento e il rilancio della competitività delle microimprese e delle piccole e medie imprese del Friuli-Venezia Giulia e modifiche alle leggi regionali n. 12/2002 e n. 7/2011 in materia di artigianato e alla legge regionale n. 2/2002 in materia di turismo.

INTERPELLI

A) SICUREZZA

- La Commissione, nominata a norma dell'art. 12 del D.Lgs. 81/2008, con [interpello n. 5 del 2 maggio 2013](#), ha risposto ad un quesito della Federazione italiana Metalmeccanici che ha avanzato istanza di interpello per conoscere se anche nel caso della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, il datore di lavoro non possa delegare quest'attività a terzi, così come previsto dall'art. 17, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni. La Commissione ha fornito le seguenti indicazioni: la valutazione dello stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione del rischio e, pertanto, ad essa si applica integralmente la pertinente disciplina (artt. 17, 28 e 29 del D.Lgs. n. 81/2008). In particolare, l'art. 17 del D.Lgs. n. 81/2008 individua la valutazione dei rischi tra gli adempimenti non delegabili da parte del datore di lavoro, anche qualora il datore di lavoro decida di avvalersi di soggetti in possesso di specifiche competenze in materia.

NORMATIVA CONTRATTUALE

CCNL

- Il **13 maggio 2013** è stato sottoscritto l'ipotesi del **CCNL per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche cooperative**, il quale decorre dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015. La presente ipotesi ha riformato tutte le forme flessibili ed ha previsto importanti novità sull'inquadramento. Su quest'ultimo punto, ha stabilito che dal 1° gennaio 2014 è istituito un nuovo livello di inquadramento intermedio tra la 3a e la 4a categoria denominato 3^a Super con parametro intermedio. Il presente articolato assorbe e sostituisce la 3a Erp già prevista in contratto con assorbimento fino a concorrenza di eventuali emolumenti corrisposti aziendali ad analogo titolo. La declaratoria del nuovo livello è quella oggi prevista per la 3a Erp e le parti si impegnano a definirne i profili tassativi. Con effetto dal 1° gennaio 2014 le parti si impegnano a verificare e semplificare la mobilità tra la 2a e la 3a categoria, tenendo conto delle specifiche norme contrattuali vigenti. Con effetto 1° gennaio 2014 le parti si impegnano a rivedere i profili attualmente presenti in contratto, eliminando quelli non più attuali e inserendone di nuovi. Quanto previsto ai precedenti punti verrà realizzato durante la fase di stesura del testo contrattuale al fine di riportare la nuova disciplina già nel testo a stampa del nuovo C.C.N.L. Durante la fase di stesura del testo contrattuale opererà un'apposita Commissione con l'obiettivo di istituire, già a partire dal 1° gennaio 2014, un nuovo livello intermedio tra la 4a e la 5a categoria denominato 4^a Super definendone declaratoria e profili tassativi. L'attività della Commissione di cui alla "Dichiarazione allegata all'Accordo di rinnovo del 20 febbraio 2008 sul sistema d'inquadramento" viene prorogata, per le parti sulle quali non è intervenuta successiva disciplina contrattuale, al giugno 2014. Sono stati modificati ed integrati i minimi retributivi; l'ipotesi ha individuato la tabella degli incrementi retributivi, che si basa sugli scostamenti inflattivi verificati per il triennio precedente, nonché sui riferimenti inflattivi vigenti per gli anni 2013-2014-2015.

Incremento dei minimi per livello

Categoria	1a tranche dal 1° maggio 2013	2a tranche dal 1° gennaio 2014	3a tranche dal 1° gennaio 2015	Totale
1a	21,88	28,13	31,24	81,25
2a	25,59	32,91	36,56	95,06
3a	30,19	38,81	43,13	112,13
4a	31,94	41,06	45,63	118,63
5a	35,00	45,00	50,00	130,00
6a	38,72	49,78	55,31	143,81
7a	41,56	53,44	59,38	154,38
8a	45,94	59,06	65,63	170,63
9a	50,65	65,12	72,36	188,13

A decorrere dal 1° maggio 2013 nei minimi tabellari sarà conglobato l'importo dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'Accordo Interconfederale del 31 luglio 1992. È erogata una somma pari a euro 140,00 lordi alla 5a categoria, riparametrata, con la retribuzione relativa al mese di maggio 2013. A decorrere dal 1° gennaio 2014 l'Elemento Perequativo - di cui all'articolo 13, Sezione Quarta, Titolo IV - è elevato a 485 euro.

Viene modificato anche:

- a) il **lavoro straordinario**: È considerato lavoro straordinario quello eseguito dopo l'orario giornaliero fissato in applicazione del 3° comma dell'art. 5 del presente Titolo, salve le deroghe e le eccezioni di legge. La qualificazione legale ed i relativi adempimenti per il lavoro straordinario, rimangono nei termini fissati dalle vigenti disposizioni di legge. Il lavoro straordinario sarà contenuto nei limiti di 2 ore giornaliere e 8 ore settimanali. Fatto salvo quanto previsto dal quarto comma dell'art. 5 del Decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, viene fissato un limite massimo complessivo di 200 ore annuali per ciascun lavoratore. Per le aziende fino a 200 dipendenti il limite massimo individuale annuo è fissato in 250 ore. In ogni caso, per le attività di riparazione navale, aeronautica nonché per le operazioni di varo e prove di collaudo a mare i limiti massimi annuali suddetti sono fissati in ore 250. Per l'attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo è fissato in 260 ore. Ai fini del rispetto dei limiti di cui ai precedenti due commi deve essere considerata la definizione che dell'orario dà la legge. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale. Salvo casi eccezionali e imprevedibili la Direzione dell'azienda darà informazione preventiva del lavoro straordinario, di norma in apposito incontro, alla Rappresentanza sindacale unitaria. Sono esenti da tale informazione preventiva le aziende di manutenzione, di installazione e di montaggio per le quali è prevista una comunicazione agli stessi organismi a scopo informativo. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo dell'art. 7 della sez. IV, sono le seguenti:

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) lavoro straordinario:		
prime due ore	25%	25%
ore successive	30%	30%
b) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
c) festivo	50%	50%
d) festivo con riposo compensativo.	10%	10%
e) straordinario festivo	55%	55%
f) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
g) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
h) notturno festivo	60%	55%
i) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
l) straordinario notturno festivo	75%	65%
m) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal 2° comma dell'art. 3, Sezione quarta, Titolo IV.

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al

venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

- b) il **lavoro notturno**: Il lavoro notturno, ai fini retributivi, decorre dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino per ciascun gruppo lavorativo; tuttavia non si considera notturno il lavoro compiuto dalle ore 6, nel limite di un'ora giornaliera, per la predisposizione del funzionamento degli impianti. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo dell'art. 7 della sez. IV, sono le seguenti:

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) notturno fino alle ore 22	20%	15%
notturno oltre le ore 22	30%	15%
b) straordinario notturno (prime 2 ore)	50%	40%
c) straordinario notturno (ore successive)	50%	45%
d) notturno festivo	60%	55%
e) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
f) straordinario notturno festivo	75%	65%
g) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

A decorrere dal 1° giugno 2013 per il lavoro notturno dei lavoratori turnisti di cui alle lettere b) h) e i) di cui sopra, la percentuale di maggiorazione sarà elevata alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 20%, 60% e 35%. Ad esclusione delle attività di gestione e manutenzione, svolte dalle aziende impiantistiche, che richiedono una articolazione dei turni a copertura delle 24 ore, per le ore cadenti dalle 22.00 alle 6.00, le suddette percentuali sono elevate alla misura onnicomprensiva rispettivamente pari al 25%, 65% e 40%. Tali percentuali assorbono fino a concorrenza i trattamenti di miglior favore eventualmente in atto a livello aziendale. Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla retribuzione oraria come definita dal 2° comma dell'art. 3, Sezione quarta, Titolo IV. Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

- c) il **lavoro festivo**: È considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 9 del presente Titolo. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro festivo, da corrispondersi oltre alla normale retribuzione e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo dell'art. 7 della sez. IV, sono le seguenti:

	per lavoro non a turni	per lavoro a turni
a) festivo	50%	50%
b) festivo con riposo compensativo.	10%	10%
c) straordinario festivo	55%	55%
d) straordinario festivo con riposo compensativo	35%	35%
e) notturno festivo	60%	55%
f) notturno festivo con riposo compensativo	35%	30%
g) straordinario notturno festivo	75%	65%
h) straordinario notturno festivo con riposo compensativo	55%	50%

Nessun lavoratore può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno e festivo. Nell'ipotesi di distribuzione dell'orario settimanale in 5 giorni (dal lunedì al venerdì) sarà ammesso il prolungamento del lavoro straordinario, nella giornata del sabato, nei limiti della misura settimanale, oltre le 2 ore giornaliere, qualora ciò sia richiesto da esigenze di riparazione e manutenzione. Negli altri casi in cui fosse richiesto tale prolungamento di prestazioni straordinarie nella giornata di sabato, esso sarà concordato con la Rappresentanza sindacale unitaria e per esso sarà corrisposta una maggiorazione nella misura del 50 per cento quando le prestazioni straordinarie superino le 2 ore.

- d) la **reperibilità**: a decorrere dal 1° gennaio 2014, per l'effettivo svolgimento dei turni di reperibilità le aziende riconosceranno al lavoratore un compenso specifico, avente natura retributiva, differenziandolo rispetto a quello dovuto per i casi di intervento e tra loro non cumulabili, non inferiori ai seguenti valori espressi in euro:

Livello	b) Compenso giornaliero			c) Compenso settimanale		
	16 ore (giorno lavorato)	24 ore (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1-2-3	4,82	7,22	7,81	31,30	31,89	34,29
4-5	5,72	8,99	9,63	37,61	38,25	41,52
Superiore al 5°	6,58	10,81	11,40	43,71	44,30	48,52

- e) il **riposo settimanale**: Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale. Il riposo settimanale coincide con la domenica. Sono fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge. I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato. Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile, il riposo settimanale con la domenica anche per coloro che lavorano a turni ed affinché i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa. In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, il lavoratore avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe

dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita - all'art. 7, del presente Titolo III - per il lavoro festivo.

- f) la **Banca ore**: È istituita la Banca ore per tutti i lavoratori e per tutte le ore di straordinario prestate secondo la disciplina appresso definita. - Ai lavoratori che prestano lavoro straordinario, se non dichiarano entro il mese successivo a quello in cui hanno effettuato la prestazione di volere il riposo compensativo, sarà devoluto il pagamento dello straordinario con le maggiorazioni attualmente previste dal Contratto nazionale nel periodo di paga successivo al suddetto bimestre e con la retribuzione del mese di effettuazione della prestazione straordinaria. I lavoratori che dichiarano formalmente entro il mese successivo alla prestazione straordinaria di volere il riposo, potranno fruirlo secondo le modalità e quantità già previste per il "Conto ore". Per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca-ore verrà corrisposta la maggiorazione onnicomprensiva pari al 50% di quella prevista per il lavoro straordinario nelle varie modalità di esplicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo. Ai lavoratori che, nel corso del mese della prestazione di lavoro straordinario, dichiarano di volere il pagamento, la relativa erogazione sarà corrisposta secondo la normale prassi aziendale. Alle R.S.U., saranno fornite informazioni, in forma aggregata sul rapporto tra ore accantonate e le ore di straordinario effettuate. I riposi accantonati dovranno essere fruiti dal singolo lavoratore secondo le modalità ed alle condizioni già previste per l'utilizzo dei permessi annui retribuiti di cui al paragrafo Permessi annui retribuiti di cui all'art. 5, del presente Titolo III. Al termine del periodo, le eventuali ore ancora accantonate sono liquidate con la retribuzione in atto. Le parti si danno reciprocamente atto che: 1) la scelta effettuata dal lavoratore circa l'accantonamento delle ore di straordinario in Banca ore riguarda l'insieme, non frazionabile, delle ore effettuate nel mese; 2) le ore accantonate nella Banca ore sono disponibili per il lavoratore alle condizioni previste dal Contratto a decorrere dal mese successivo al loro accantonamento.

GIURISPRUDENZA E PRASSI

LE SENTENZE DELLA GIURISPRUDENZA DI LEGITTIMITÀ E DI MERITO

Cass. civ., sez. lavoro, 10 maggio 2013, n. 11269	L'assunzione dei dipendenti postali per "punte di più intensa attività stagionale" è una ipotesi di contratto a termine direttamente introdotta dalla contrattazione collettiva, che ha natura autonoma rispetto alla previsione legale del termine apposto per sostituire dipendenti assenti per ferie.
Cass. civ., sez. lavoro, 15 maggio 2013, n. 11707	E' considerato imprenditore agricolo il consorzio o la cooperativa svolgente, nell'esclusivo interesse dei soci, un'attività di servizio in funzione ausiliaria - quale (come nella specie) lo svolgimento di incombenze amministrative e contabili - tenuto presente il carattere non tassativo della specificazione delle attività connesse a quelle tipicamente agricole.
Cass. civ., sez. lavoro, 16 maggio 2013, n. 11930	La caratteristica del rapporto di lavoro subordinato è l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con conseguente limitazione della sua autonomia ed inserimento nell'organizzazione aziendale.
Cass. civ., sez. lavoro, 3 giugno 2013, n. 13918	Il licenziamento del dirigente non richiede necessariamente un giustificato motivo oggettivo, esso è consentito in tutti i casi in cui sia stato adottato in funzione di una ristrutturazione aziendale.
Cass. civ., sez. lavoro, 4 giugno 2013, n. 14002	E' legittimo il licenziamento per giusta causa di un dipendente che ha minacciato di morte un superiore gerarchico in presenza di altri dipendenti.
Cass. civ., sez. lavoro, 4 giugno 2013, n. 14010	In ipotesi cessazione dell'appalto, la contrattazione collettiva di settore prevedeva l'assunzione ex novo dei dipendenti da parte della società subentrante, ciò che esclude in radice un trasferimento di azienda.
Cass. civ., sez. lavoro, 4 giugno 2013, n. 14016	Il contratto, nel caso di specie, doveva qualificarsi, non come mandato, bensì come prestazione d'opera intellettuale; con la conseguenza che non spettavano i compensi successivi alla risoluzione del rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.
Cass. civ., sez. lavoro, 4 giugno 2013, n. 14017	Elemento costitutivo del mobbing è la sussistenza di una condotta volutamente prevaricatoria da parte del datore di lavoro volta a emarginare o

	estromettere il lavoratore dalla struttura organizzativa.
<u>Corte Cost., 05 giugno 2013, n. 116</u>	La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 18, comma 22-bis, del D.L. 98/2011, nella parte che stabilisce che dal primo agosto 2011 fino al 31 dicembre 2014, i trattamenti pensionistici corrisposti da enti gestori di forme di previdenza obbligatorie, i cui importi superassero 90mila euro lordi annui, fossero assoggettati a un contributo di perequazione del 5% della parte eccedente l'importo fino a 150mila euro; pari al 10% per la parte eccedente 150mila euro; e al 15% per la parte eccedente 200mila euro.
<u>Corte Cost., 05 giugno 2013, n. 119</u>	La Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 17 comma 3, del D. Lgs. 124/2004 (nel testo vigente prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2011), nella parte in cui dispone che il ricorso al Comitato regionale per i rapporti di lavoro sospende e non interrompe il termine di cui all'art. 22 della L. 689/1981.
<u>Cass. civ., sez. lavoro, 5 giugno 2013, n. 14214</u>	In tema di risarcimento del danno non patrimoniale derivante da demansionamento e dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale, non ricorre automaticamente in tutti i casi di inadempimento datoriale e non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio dall'esistenza di un pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno.
<u>Cass. civ., sez. lavoro, 6 giugno 2013, n. 14316</u>	Alla società che non ha mantenuto l'incremento occupazionale per l'intero periodo agevolato non ha diritto a fruire di sgravi contributivi triennali ai sensi dell'art. 3, commi 5 e 6, legge n. 448/98.
<u>Cass. civ., sez. lavoro, 6 giugno 2013, n. 14319</u>	In tema di provvedimento del datore di lavoro a carattere ritorsivo, l'onere della prova su tale natura dell'atto grava sul lavoratore, potendo esso essere assolto con la dimostrazione di elementi specifici, tali da far ritenere con sufficiente certezza l'intento di rappresaglia, il quale deve aver avuto efficacia

	determinativa esclusiva della volontà del datore di lavoro, anche rispetto ad altri fatti rilevanti ai fini della configurazione del provvedimento illegittimo.
--	---

I MESSAGGI DELL'INPS

Messaggio n. 9270 del 7 giugno 2013	L'INPS fornisce informazioni sulle domande di prestazioni di disoccupazione agricola.
Messaggio n. 9399 del 10 giugno 2013	L'INPS fornisce informazioni sul rilascio della procedura sperimentale di acquisizione e trasmissione domande relative allo sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello, riferito agli importi corrisposti nell'anno 2012.
Messaggio n. 9400 del 10 giugno 2013	L'INPS fornisce informazioni sull'art. 6 del decreto-legge 26 aprile 2013, n. 43, riguardante gli eventi sismici del 20 e 29 maggio 2012 che hanno interessato i territori delle province di Bologna, Ferrara, Modena, Reggio Emilia, Mantova e Rovigo. Estensione della possibilità di accedere al finanziamento agevolato per il pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria.

LE CIRCOLARI DELL'INPS

Circolare n. 89 del 7 giugno 2013	L'INPS fornisce informazioni sull'integrazione del Fondo Pensioni per i Lavoratori dello Spettacolo e del Fondo Pensioni per gli Sportivi professionisti. Inoltre, fornisce precisazioni sulla regolamentazione e livelli di competenza decisionale dei procedimenti amministrativi in materia di entrate contributive.
Circolare n. 90 del 7 giugno 2013	L'INPS informa sulla Convenzione per adesione tra l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale e l'Ente Bilaterale EDILFORMA ITALIA (Ente paritetico nazionale per la formazione professionale e la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nel settore dell'edilizia e affini) avente ad oggetto la riscossione

	dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente Bilaterale.
<u>Circolare n. 91 del 7 giugno 2013</u>	L'INPS informa sulla Convenzione per adesione tra l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale e l'Ente Bilaterale EN.BI.F. (Ente Bilaterale Federale S.A.C.I. – FE.NA.S.A.L.C. C.I.S.A.L.) avente ad oggetto la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente Bilaterale.
<u>Circolare n. 92 del 7 giugno 2013</u>	L'INPS informa sulla Convenzione per adesione tra l'Istituto Nazionale Previdenza Sociale e l'Ente Bilaterale EN.BI.C. (Ente Bilaterale Confederale) avente ad oggetto la riscossione dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente Bilaterale.
<u>Circolare n. 93 del 7 giugno 2013</u>	L'INPS informa sulla Convenzione tra l'INPS e la Federazione Imprese Agricole Coltivatori Mezzadri Allevatori (F.I.A.C.A.) per la riscossione dei contributi associativi delle aziende assuntrici di manodopera e dei piccoli coloni e compartecipanti familiari (P.C.C.F.), ai sensi della legge 1968, n. 334. Istruzioni operative e contabili.

SCADENZARIO DAL 17 GIUGNO AL 1° LUGLIO 2013

Lunedì 17 Giugno 2013	MODELLO 730/2013 I Centri di assistenza fiscale (Caf) e i professionisti abilitati devono consegnare al dipendente o pensionato copia del 730 elaborato e il prospetto di liquidazione modello 730-3.
Lunedì 17 Giugno 2013	RITENUTE IRPEF Per i sostituti d'imposta è previsto il versamento delle ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.
Lunedì 17 Giugno 2013	ADDIZIONALI REGIONALI E COMUNALI Per i sostituti d'imposta è previsto il versamento in unica soluzione delle addizionali regionali e comunali trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito: <ul style="list-style-type: none">- delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro;- delle operazioni di conguaglio di fine anno.
Lunedì 17 Giugno 2013	CONTRIBUTI INPS Per i committenti alla gestione separata Inps è previsto il versamento dei contributi dovuti su compensi corrisposti nel mese precedente.
Lunedì 17 Giugno 2013	CONTRIBUTI INPS Per i pescatori autonomi è previsto il versamento dei contributi previdenziali personali Inps.
Lunedì 17 Giugno 2013	CONTRIBUTI INPS LAVORO DIPENDENTE Per i datori di lavoro è previsto il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a favore della generalità dei lavoratori dipendenti relativi alle retribuzioni del mese precedente.
Lunedì 17 Giugno 2013	CONTRIBUTI ENPALS Per le aziende dello spettacolo e dello sport è previsto il versamento dei contributi dovuti all'Enpals per il periodo di paga scaduto il mese precedente. Il D.L. 6 dicembre 2011 n. 201 ha previsto la soppressione dell'Ente e il trasferimento delle relative funzioni all'Inps.

Lunedì 17 Giugno 2013	CONTRIBUTI CASAGIT Per i datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti è previsto il versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente.
Lunedì 17 Giugno 2013	CONTRIBUTI INPGI Per le aziende editrici, quotidiani ed imprese radiotelevisive è previsto il contributo INPGI: <ul style="list-style-type: none">- denuncia mensile dei contributi dovuti dai lavoratori con rapporto di lavoro giornalistico;- versamento dei contributi mensili dovuti dai giornalisti. La modalità richiesta è quella dell'INPGI con procedura DASM e versamento tramite F24/accise.
Lunedì 17 Giugno 2013	CONTRIBUTI INPS ARTIGIANI E COMMERCianti Per gli artigiani e i commercianti è previsto il versamento del 1° acconto, relativo al 2013, dei contributi dovuti sulla quota eccedente il reddito minimale e del saldo, relativo al 2012.
Lunedì 17 Giugno 2013	INAIL (NUOVE POSIZIONI ASSICURATIVI) I datori di lavoro che hanno istituito nuove posizioni assicurative con decorrenza ricadente nell'anno precedente e per ciò non inclusi nell'autoliquidazione con scadenza 16 febbraio dell'anno successivo devono presentare all'Inail la denuncia delle retribuzioni dei dipendenti relative all'anno precedente.
Giovedì 20 Giugno 2013	CONTRIBUTI FASC Per le imprese di spedizione e agenzie marittime che applicano il Ccnl autotrasporto merci e logistica e il Ccnl agenzie marittime e aeree è previsto il versamento dei contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati e trasmissione della distinta nominativa dei lavoratori e dei contributi versati.
Martedì 25 Giugno 2013	CONTRIBUTI EX ENPALS Le Aziende del settore dello spettacolo, di esercizio cinematografico e sportivo (professionisti) devono effettuare la Denuncia mensile unificata delle retribuzioni, soggette a contribuzione, percepite dai lavoratori occupati, attraverso modalità telematiche, direttamente on-line oppure precompilando file in formato xlm.

Martedì 25 Giugno 2013	CONTRIBUTI ENPAIA I datori di lavoro agricoli devono procedere alla presentazione delle denunce contributive degli impiegati occupati in relazione al mese precedente e al versamento della rata mensile dei contributi Enpaia dovuti, tramite Mav bancario pagabile presso qualsiasi banca.
Martedì 25 Giugno 2013	AUTORIZZAZIONE CIG E CIGS Le Aziende industriali devono presentare la richiesta di autorizzazione al trattamento Cig/Cigs per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa intervenute nel mese precedente.
Lunedì 1° Luglio 2013	LIBRO UNICO LAVORO I datori di lavoro , i committenti e i soggetti intermediari tenutari hanno l'obbligo di stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, di consegnare la copia al soggetto obbligato alla tenuta, in relazione al periodo di paga precedente. La modalità richiesta è quella mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure a su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione.
Lunedì 1° Luglio 2013	INPS - INVIO UNIEMENS I datori di lavoro già tenuti a presentare la denuncia contributiva mod. DM10/2 e/o la denuncia mensile dei dati retributivi EMENS, devono provvedere all'invio della Comunicazione dei dati retributivi e contributivi UniEmens, nonché delle informazioni necessarie per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni, relativi al mese precedente.
Lunedì 1° Luglio 2013	CONTRIBUTI INPS VOLONTARI Per i lavoratori con periodi assicurativi non coperti da contribuzione è previsto il pagamento dei contributi volontari relativi al 1° trimestre 2013 mediante bollettino di c/c postale predisposto dall'Inps.