



Circolare n.24/2012

Treviso, 30 ottobre 2012



Anno Internazionale delle Cooperative

Amministrazione del personale

“RIFORMA FORNERO”:

LA NUOVA REGOLAMENTAZIONE DEI LICENZIAMENTI

Specificando fin da subito che le modifiche relative all'art. 18 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) lasciano immutato il campo di applicazione della disciplina, rivolta ai datori di lavoro con più di 15 dipendenti nell'ambito comunale o più di 60 nell'ambito nazionale, la Riforma introduce una specifica articolazione tra i tre diversi regimi sanzionatori di licenziamento individuale illegittimo.

Licenziamenti discriminatori

Ferma restando la qualificazione dei licenziamenti discriminatori di cui all'art. 4 Legge n. 604/1966 e art. 15 Legge n. 30/1970 (che prevedono la nullità del licenziamento), viene introdotta la possibilità per il dipendente di chiedere al datore di lavoro il pagamento di una somma, in sostituzione della reintegra, pari a 15 mensilità non soggette a contribuzione; ciò anche nei casi di maternità, matrimonio e motivo illecito.

Licenziamenti soggettivi o disciplinari

Nel caso di **manca di giustificazione per inesistenza del fatto o perché lo stesso può essere riconducibile a sanzioni minori**, è prevista la **reintegrazione** da parte del giudice e il **risarcimento dei danni retributivi** patiti entro un **massimo di 12 mensilità**, nonché il versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Anche in questo caso è fatta salva la possibilità per il dipendente di chiedere al datore di lavoro il pagamento di una somma, in sostituzione della reintegra, pari a 15 mensilità. Tale specifica disciplina riguarda anche i licenziamenti intersorsi prima della scadenza del periodo di comporto o legati ad inidoneità fisica o psichica.

In tutte le altre ipotesi di illegittimità di carattere soggettivo o disciplinare non vi sarà alcuna condanna alla reintegra, bensì al **risarcimento pari ad una somma variabile da 12 a 24 mensilità**.

Qualora l'illegittimità sia legata ad **un vizio di forma o di procedura**, l'indennità sarà compresa **tra 6 e 12 mensilità**.

Licenziamenti oggettivi o economici

A fronte di tale nuova motivazione di licenziamento, ove il giudice rilevi **l'assenza del giustificato motivo dichiara risolto il rapporto di lavoro ed accorda il versamento al dipendente di un risarcimento per una somma variabile tra 12 e 24 mensilità**. In tali casi, se il lavoratore

dimostra la presenza di altri motivi illegittimi del provvedimento espulsivo, potrà richiedere l'applicazione della singola disciplina specifica.

Per tutti i casi di **licenziamento per giustificato motivo oggettivo**, la nuova disciplina dispone l'obbligo per lo stesso di **essere preceduto da una comunicazione** effettuata dal datore di lavoro **alla DTL** territorialmente competente, la quale dovrà contenere:

- la volontà espressa del datore di procedere al licenziamento,
- i motivi ed eventuali misure di assistenza alla ricollocazione.

A fronte di tale comunicazione **la DTL trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio massimo di sette giorni**. Ai fini della validità della convocazione, la comunicazione risulterà idonea in tutti i casi in cui vi sia prova dell'invio all'indirizzo del prestatore di lavoro così come indicato sulla lettera di assunzione o a quello formalmente comunicato in un momento successivo al datore di lavoro. Sarà, altresì, sempre considerata valida la comunicazione consegnata nelle mani del lavoratore che ne sottoscriva una copia per ricevuta.

Qualora la conciliazione abbia **esito positivo**, alla stessa seguirà la **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**.

Sia nel caso di:

- licenziamento intimato alla fine del procedimento disciplinare

che nel caso di

- licenziamento derivante dalla conclusione del procedimento di conciliazione davanti alla DTL,

gli effetti risulteranno prodotti **dal giorno della comunicazione** con cui è stato dato avvio al procedimento, quindi con effetto retroattivo. Tale decorrenza lascia tuttavia salvo il diritto del lavoratore al preavviso o all'indennità sostitutiva corrispondente, fermo restando che il lavoro svolto in costanza della procedura andrà considerato come preavviso lavorato.

Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl)

Si sottolinea che il testo della Riforma ha introdotto all'art. 2, commi 31-35, a carico del datore di lavoro, una sorta di **“tassa di licenziamento”** che andrà corrisposta ogniqualvolta intervenga un'interruzione del rapporto di lavoro per motivazioni diverse dalle dimissioni.

Tale contributo:

- è pari al 50% dell'indennità iniziale ASpl (mensile) per ogni 12 mensilità di anzianità aziendale nell'ultimo triennio;
- si applica alle interruzioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato avvenute a decorrere dal 1° gennaio 2013.

Il contributo di licenziamento:

- è dovuto anche nei casi di interruzione di rapporti di apprendistato (per cause diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore), compresa l'eventualità del recesso al termine del periodo formativo;
- non è dovuto, fino al 31 dicembre 2016, nei casi in cui il datore di lavoro sia tenuto a versare il contributo d'ingresso alla mobilità di cui all'articolo 5, comma 4, Legge n. 223/1991.

Rito speciale per le controversie in tema di licenziamento

La Riforma prevede l'introduzione di un apposito rito sommario, al fine di ridurre i tempi del processo in materia di licenziamento. Nello specifico tale novità lascia libero il giudice di stabilire i tempi ed eventualmente i modi di acquisizione probatoria del procedimento (fatta eccezione per la fase introduttiva) in funzione del rispetto del principio di parità delle armi tra le parti del contraddittorio.

La nuova disciplina sopra descritta, è applicabile alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'art. 18 della Legge n. 300/1970 e successive modificazioni, anche nei casi in cui vadano risolte questioni in tema di riqualificazione del rapporto di lavoro.

L'iter procedurale da seguire secondo le nuove disposizioni, prevede l'instaurazione del giudizio su domanda di parte e per mezzo di ricorso. Nello specifico il ricorso andrà proposto al Tribunale in funzione di giudice del lavoro ed i requisiti dell'atto dovranno essere quelli previsti dall'art. 125 cpc.

Il ricorso potrà essere proposto per le sole motivazioni indicate nel comma 47 dell'art. 1 della Riforma o per motivazioni fondate sui medesimi fatti costitutivi.

A fronte del ricorso, il giudice fissa con decreto l'udienza di comparizione, che dovrà essere notificato a cura della parte ricorrente anche a mezzo PEC, non oltre trenta giorni dalla data di deposito del ricorso. La fissazione dell'udienza dovrà intervenire non oltre 40 giorni dalla data di deposito del ricorso ed il giudice assegnerà all'interno del decreto un termine per la notifica dello stesso congiuntamente al decreto, il quale non potrà essere inferiore a venticinque giorni precedenti all'udienza stessa. Allo stesso modo sarà assegnato il termine per la costituzione della parte resistente, il quale non potrà essere inferiore a cinque giorni precedenti l'udienza.

Infine i documenti di parte, per essere considerati ammissibili, dovranno essere depositati dalla parte interessata in duplice copia presso la cancelleria del tribunale.

All'udienza il giudice, dopo aver sentito le parti ed omessa ogni formalità non necessaria, procede, su istanza di parte o d'ufficio, a disporre gli atti di istruzione che ritiene indispensabili, ai sensi dell'articolo 421 c.p.c. (in materia di poteri istruttori del giudice) ed emette un provvedimento di accoglimento o rigetto della domanda con lo strumento dell'ordinanza immediatamente esecutiva.

L'ordinanza emessa dal giudice potrà essere revocata o sospesa in qualsiasi momento, fino alla pronuncia della sentenza che definisce il giudizio.

Preme evidenziare che ai fini dell'applicazione della normativa in esame potranno essere considerate solo le controversie instaurate in data successiva all'entrata in vigore della Legge n. 92/2012, così come esplicitamente disposto.

INCENTIVI STRAORDINARI PER L'OCCUPAZIONE DI GIOVANI E DONNE

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il decreto interministeriale che istituisce il Fondo per il finanziamento d'interventi a favore dell'incremento, in termini quantitativi e qualitativi, dell'occupazione giovanile e delle donne. Il decreto, pubblicato in G.U. il 17 ottobre u.s., rappresenta l'attuazione di quanto disposto dall'art. 24, comma 27, del decreto-legge n. 201/2011 (c.d. "Salva Italia").

Il fondo è finanziato per l'anno 2012 con 200 milioni di euro, con 300 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013 e 2014 e con 240 milioni di euro per l'anno 2015.

Nel destinare tali risorse, il decreto stanza oltre 230 milioni di euro d'incentivi alle imprese per la **stabilizzazione o l'assunzione a termine di:**

- **giovani sotto i 30 anni alla data di trasformazione/assunzione;**
- **donne - a prescindere dall'età.**

Sono incentivati i nuovi contratti stipulati dal 17 ottobre – data di pubblicazione del decreto in G.U. – fino al 31 marzo 2013.

In primo luogo, è previsto un **contributo pari a 12.000 euro**

- in caso di **trasformazione** di un contratto a **tempo determinato** in contratto a **tempo indeterminato**;
- ovvero per ogni **stabilizzazione** – sempre con contratto a tempo indeterminato – di rapporti di lavoro nella forma di **collaborazioni coordinate e continuative anche a progetto** o in quella di associazione in partecipazione con apporto di lavoro.

In termini di regole per beneficiarne:

- la trasformazione/stabilizzazione deve riferirsi a contratti di lavoro in essere o cessati da non più di 6 mesi;
- è ammessa la trasformazione anche in contratto a tempo indeterminato part-time, purché la durata non sia inferiore alla metà dell'orario normale di lavoro.
- sono ammessi contributi fino ad un massimo di 10 contratti per ogni datore di lavoro (e quindi, per un totale di 120 mila euro).

Sono, inoltre, **previsti incentivi per assunzioni a tempo determinato** che comportano incremento della base occupazionale, con importo variabile in relazione alla durata :

- **3.000 euro** per ogni contratto di lavoro di DURATA NON INFERIORE A 12 MESI;
- **4.000 euro** per ogni contratto di lavoro con DURATA SUPERIORE A 18 MESI;
- **6.000 euro** per ogni contratto di lavoro con DURATA SUPERIORE A 24 MESI.

Anche per le assunzioni a tempo determinato è stabilito un tetto di 10 contratti complessivamente incentivati per ogni datore di lavoro (l'importo massimo finanziabile qui è variabile in funzione della durata di tali contratti a tempo determinato).

Gli incentivi saranno riconosciuti, entro il limite delle risorse disponibili (circa 230 milioni di euro), in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande.

Per questo motivo ad ogni domanda verrà rilasciata l'attestazione di una ricevuta valida per determinare l'ordine cronologico e che, in caso di insufficienza delle risorse, individuerà gli aventi diritto agli incentivi.

Le domande dovranno essere inviate esclusivamente in via telematica utilizzando il modulo DON-GIOV disponibile presso il sito internet www.inps.it.

L'INPS nella circolare di applicazione, sottolinea le condizioni per fruire dei contributi:

-non violazione del diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine – ex art. 4., c. 12, lett. b) legge 92/2012;

- assenza presso la stessa unità produttiva di sospensioni del lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che si tratti di acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle possedute dai lavoratori sospesi – ex art. 4, c. 12, lett. C) legge 92/2012;
- regolarità contributiva del datore di lavoro (DURC);
- rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro;
- osservanza dei contratti collettivi ai sensi dell'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006;
- rispetto della regolamentazione comunitaria in materia di aiuti di stato d'importanza minore - c.d. "de minimis" (regolamento CE 1998 del 2006).

Preme segnalare come le prime 2 condizioni risentono delle nuove disposizioni introdotte dalla recente riforma del lavoro in materia di nuove regole per gli incentivi alle assunzioni.

Altra sottolineatura merita l'osservanza dei contratti collettivi, per cui si richiede il "rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" – così recita il comma 1175 dell' art. 1 della legge 296/2006 richiamato dall'INPS.

Ciò significa che, anche in virtù della nota del Ministero del Lavoro del 1° giugno 2012 (nostra circolare n. 24 dell'11 giugno 2012 – prot. n. 2885) – **le imprese cooperative che vogliono fruire degli incentivi devono necessariamente applicare i CCNL leader, ovvero quelli siglati da Confcooperative, Legacoop, Agci e CGIL, CISL, UIL.**

Le modalità per verificare la validità delle domande presentate e le modalità di fruizione dell'incentivo saranno comunicate in seguito dall'INPS.

Tuttavia, dalla lettura del decreto, emerge con sicurezza che il contributo – qualunque esso sia – verrà erogato dall'INPS in un'unica soluzione decorsi 6 mesi dalla stipula dei nuovi contratti – di trasformazione/stabilizzazione a tempo indeterminato ovvero di assunzione a tempo determinato.

PROVINCIA DI TREVISO. PREMIALITÀ PER LA STABILIZZAZIONE DI RAPPORTI DI LAVORO

L'Amministrazione Provinciale di Treviso, secondo quanto disposto con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 418/111799 del 08.10.2012 e con successiva Determinazione Dirigenziale n. 3412/113497 del 12.10.2012, promuove una interessante forma di **premialità per i datori di lavoro che rendano stabili rapporti di lavoro precari.**

I beneficiari sono i datori di lavoro privati del territorio provinciale nelle quali si realizza la stabilizzazione. Sono escluse le stabilizzazioni di rapporti di lavoro di cui siano parte persone legate tra loro da vincoli di parentela o affinità entro il 2° grado o di coniugio.

Sono contemplate le stabilizzazioni in rapporti a tempo indeterminato (full time o part-time) di rapporto di lavoro in essere al 30 settembre 2012 (a termine, a chiamata, in somministrazione) o di contratti di collaborazione a progetto. Sono esclusi i rapporti per lavori domestici o di assistenza familiare.

La stabilizzazione **deve realizzarsi, in costanza di rapporto, tra il 1 ottobre ed il 31 dicembre 2012** e la premialità prevista è pari a **4.000 euro**

Il datore di lavoro dovrà inoltrare richiesta, esclusivamente attraverso il modello apposito (si veda il sito), all'ufficio Protocollo dell'Ente Provincia, via Cal di Breda 116, 31100 Treviso, tramite posta o tramite P.E.C.: protocollo.provincia.treviso@pecveneto.it ovvero mediante consegna a mano. La busta dovrà riportare esternamente la dicitura: "Premialità per la stabilizzazione di rapporti di lavoro"; la medesima dicitura dovrà essere riportata nell'oggetto in caso di trasmissione a mezzo P.E.C.

Verranno accolte e finanziate le domande in ordine cronologico fino all'esaurimento dei fondi stanziati, pari a 192.000€. L'erogazione della premialità avverrà in un'unica soluzione, previa verifica su C.O.Veneto dell'avvenuta stabilizzazione.

APPALTO E RESPONSABILITÀ SOLIDALE

Con il Decreto Sviluppo il legislatore torna ad occuparsi di responsabilità solidale nell'appalto già oggetto di recenti modifiche ad opera sia della Riforma del Lavoro (Legge n. 92/2012) che del c.d. "DL Semplificazioni fiscali" (Legge n. 44/2012).

L'articolo 13-ter del DL in esame interviene nuovamente sul comma 28, dell'articolo 35 della Legge n. 248/2006, il quale ha introdotto la responsabilità solidale del committente con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, per il versamento delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente e al versamento dell'IVA scaturente dalle fatture inerenti le prestazioni effettuate nell'ambito dell'appalto, qualora non dimostri di avere messo in atto tutte le cautele possibili per evitare l'inadempimento.

Il DL Sviluppo, riscrivendo il comma 28, dell'articolo 35 della Legge n. 248/2006, **conferma la responsabilità solidale tra appaltatore e subappaltatore, ma non quella del committente** al quale viene affidato unicamente un **compito di controllo della correttezza degli adempimenti fiscali** da parte dell'appaltatore e di eventuali subappaltatori.

Pertanto, in caso di appalto di opere o di servizi, **l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore**, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto, **del versamento all'erario delle ritenute fiscali** sui redditi di lavoro dipendente **e del versamento dell'IVA dovuta** dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto.

La **responsabilità solidale viene meno se** l'appaltatore verifica, acquisendo la documentazione prima del versamento del corrispettivo, che gli adempimenti, scaduti alla data del versamento, sono stati correttamente eseguiti dal subappaltatore.

L'attestazione dell'avvenuto adempimento degli obblighi fiscali può essere rilasciata anche attraverso un'asseverazione da parte del responsabile dei centri di assistenza fiscale (art. 35, comma 1, del D.Lgs, n. 241/1997) e dei commercialisti e consulenti del lavoro (art. 3, comma 3, lettera a), del D.Lgs, n. 322/1998).

L'appaltatore può sospendere il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte del subappaltatore. Gli atti che devono essere notificati entro un termine di decadenza al subappaltatore sono notificati entro lo stesso termine anche al responsabile in solido.

Da parte sua, il committente che non risulta più obbligato in solido con l'appaltatore ed eventuali subappaltatori, procede al pagamento del corrispettivo dovuto all'appaltatore subordinatamente **all'esibizione da parte di quest'ultimo della documentazione attestante la correttezza degli adempimenti eseguiti dall'appaltatore e dagli eventuali subappaltatori**. Il committente può sospendere il pagamento del corrispettivo fino all'esibizione della predetta documentazione da parte dell'appaltatore.

L'inosservanza delle modalità di pagamento previste a carico del **committente è punita** con la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 5.000 a euro 200.000.

Le nuove disposizioni si applicano in relazione ai contratti di appalto e subappalto di opere, forniture e servizi conclusi nell'ambito di attività rilevanti ai fini dell'IVA e, in ogni caso, dai soggetti individuati dagli articoli 73 e 74 del TUIR (soggetti passivi dell'imposta sul reddito delle società, Stato ed enti pubblici).

Le nuove disposizioni non si applicano alle stazioni appaltanti (committenza pubblica).

Con **circolare 8 ottobre 2012, n. 40/E, l'Agenzia delle Entrate** interviene a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di responsabilità nell'ambito dei contratti di appalto e di subappalto di opere e servizi, ex articolo 13-ter.

Successivamente all'entrata in vigore delle nuove disposizioni, le associazioni di categoria interessate hanno evidenziato una serie di incertezze interpretative riguardanti, in particolare:

- 1.il momento di decorrenza degli effetti delle nuove disposizioni;
- 2.la documentazione idonea ad attestare la regolarità dei versamenti delle ritenute fiscali e dell'IVA.

Con la circolare in commento, l'Agenzia ha fornito i seguenti chiarimenti.

1.Entrata in vigore delle nuove disposizioni.

La circolare chiarisce che le nuove norme debbano trovare applicazione solo per i contratti di appalto/subappalto stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore della norma, vale a dire dal 12 agosto 2012.

Inoltre, visto che la norma introduce un adempimento di natura tributaria, l'Agenzia precisa che, in base all'articolo 3, comma 2, legge n. 212/2000 (c.d. Statuto del Contribuente) tali adempimenti saranno esigibili a partire dal sessantesimo giorno successivo a quello dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni, con la conseguenza che le certificazioni potranno essere richieste solo rispetto a pagamenti effettuati a partire dall'11 ottobre 2012, in riferimento ai contratti stipulati a partire dal 12 agosto 2012.

2.Idoneità della documentazione.

Altra questione risolta dalla circolare riguarda l'adeguatezza della documentazione che l'appaltatore/subappaltatore deve produrre, prima del pagamento del corrispettivo, per dimostrare di aver adempiuto al versamento delle ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente e dell'IVA.

Sul punto l'Agenzia precisa che, l'attestazione dell'avvenuto pagamento può essere rilasciata anche attraverso l'asseverazione a firma del responsabile di un CAF o di un professionista abilitato ai sensi dell'articolo 35, comma 1, D.lgs. n. 241/97.

Tuttavia, l'Agenzia ritiene ammissibile anche il ricorso ad ulteriori forme di documentazione idonee allo scopo.

In particolare, è ritenuta valida, in alternativa alle asseverazioni prestate dai CAF o dai professionisti abilitati, una dichiarazione sostitutiva, resa ai sensi del DPR n. 445/2000, con cui l'appaltatore/subappaltatore attesta l'avvenuto adempimento degli obblighi fiscali richiesti dall'articolo 13-ter sopra citato.

La dichiarazione sostitutiva deve necessariamente contenere:

- l'indicazione del periodo in cui l'IVA relativa alle fatture riguardanti i lavori eseguiti è stata liquidata, specificando se dalla liquidazione è scaturito un versamento di imposta, ovvero se è stato applicato il regime per cassa o la disciplina del reverse charge;
- l'indicazione del periodo nel quale le ritenute sui redditi di lavoro dipendente sono state versate;

- gli estremi del modello F24 con cui i versamenti dell'IVA e delle ritenute sono stati effettuati;
- l'affermazione che l'IVA e le ritenute versate includono quelle riferibili al contratto di appalto/subappalto per il quale la dichiarazione viene resa.

La dichiarazione sostitutiva, quindi, fermo restando la responsabilità per le dichiarazioni rese, non comporta nuovi oneri a carico delle imprese.

BREVI DI LAVORO

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA ANCHE PER I LAVORATORI ACCESSORI

Il Ministero del Lavoro, mediante l'aggiornamento delle FAQ sul proprio sito internet relative al Testo Unico sulla Sicurezza, D.Lgs n. 81/2008, ha ribadito che anche i lavoratori che prestano la propria opera mediante prestazioni di lavoro accessorio sono soggetti agli obblighi di informazione e formazione previsti dal TU in relazione alla generalità dei lavoratori dipendenti, anche se il lavoro accessorio non costituisce una vero e proprio rapporto di lavoro. Il committente le prestazioni di lavoro, inoltre, deve fornire ai lavoratori accessori i DPI necessari all'esecuzione dell'attività e, ricorrendo il caso, deve provvedere agli obblighi in tema di sorveglianza sanitaria. Detta posizione, ricorda il Welfare, è suffragata dall'articolo 3, comma 8 del TU, laddove è precisato che il TU si applica anche ai lavoratori accessori, salve le esclusioni ivi previste.

PERSONALE ADDETTO AI SERVIZI DI CONTROLLO DELLE ATTIVITÀ DI INTRATTENIMENTO E DI SPETTACOLO: "BUTTAFUORI".

Con la pubblicazione del decreto Ministeriale del 15 giugno 2012 (GU n. 166 del 18-07-2012), sono state introdotte alcune modifiche normative riguardanti l'impiego di personale addetto ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo in luoghi aperti al pubblico, comunemente detti "buttafuori".

Il decreto consente agli addetti alla sicurezza, che hanno presentato domanda di iscrizione presso gli uffici prefettizi da almeno 30 giorni, di operare fino al 31 dicembre 2012, anche in assenza dell'avvenuta formalizzazione della registrazione. A partire dal 1° gennaio 2013, anche a chi avrà lavorato fino alla fine del 2012, non sarà più consentito proseguire ad operare in mancanza della formalizzazione dell'iscrizione.

In occasione di grandi eventi e spettacoli musicali, al fine di garantire l'efficace e corretto svolgimento delle attività, il decreto introduce la possibilità di impiegare personale non iscritto nei registri prefettizi, in supporto agli addetti alla sicurezza, in quanto non tutte le mansioni da svolgersi durante eventi di grande portata necessitano delle capacità peculiari dei servizi di controllo.

"In ogni caso - come previsto dal decreto - dovrà essere previsto almeno un addetto, anche con funzioni di coordinamento del personale di supporto, in corrispondenza dei varchi, ingressi, vie di esodo, aree inibite al pubblico per ragioni di sicurezza, come palco e retro palco, perimetro dell'area dove si svolge lo spettacolo ed ogni altro luogo in cui sono possibili situazioni di pericolo per la sicurezza delle persone".

COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO: AUTISTI SOCCORRITORI DEL 118 ESCLUSI DALLA BASE DI COMPUTO

In risposta all'Interpello n. 20/2012, il Ministero del Lavoro precisa che ai fini del rispetto degli obblighi sul collocamento obbligatorio, analogamente ai servizi di polizia (giudiziaria, amministrativa, sanitaria) e di protezione civile, • anche per i servizi di trasporto per le emergenze ed urgenze 118 la base di computo su cui calcolare il numero dei soggetti disabili da assumere comprende esclusivamente le figure che ricoprono ruoli amministrativi. Sono pertanto esclusi gli autisti soccorritori.

LICENZIAMENTO DEL MANAGER PER ABUSO DELL'AUTO AZIENDALE

In materia di licenziamento, la Corte di Cassazione ha statuito la legittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del manager che abusi dell'auto aziendale in dotazione, spendendo ingenti somme per i rifornimenti di carburante. Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 16860 del 4 ottobre 2012, ha precisato che il licenziamento del dirigente non viola il principio dell'immediatezza della contestazione dell'addebito, qualora la condotta del lavoratore consista in una serie di fatti convergenti, che richiedono maggior tempo per la loro corretta valutazione.