



NEWSLETTER

MAGGIO

2013

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

SOMMARIO

1. CIRCOLARI

- **Quadro delle innovazioni del “lavoro occasionale accessorio”** pag. 3
- **Lavoro intermittente: modalità e regole per la comunicazione preventiva** pag. 4

2. FLASH NEWS

- **Ordinanza del Tribunale di Milano : il tentativo di conciliazione è obbligatorio anche per il licenziamento dovuto al superamento del periodo di comporto** pag. 5
- **Lavoro a tempo determinato “acausale”: alcuni orientamenti interpretativi a seguito del vademecum del Ministero del Lavoro** pag. 5

3. APPROFONDIMENTO

- **I tempi di guida: normativa e sanzioni** pag. 6

QUADRO DELLE INNOVAZIONI DEL “LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO”

La circolare Inps n. 49 del 29 marzo 2013 riepiloga le modifiche introdotte dalla riforma del mercato del lavoro Legge n. 92/2012, c.d. Riforma Fornero, rispetto all'istituto del lavoro occasionale accessorio disciplinato dagli art. 70 e s.s. del D.lgs. 276/2003.

L'ambito di applicazione del lavoro occasionale accessorio indica come prestazioni di lavoro accessorio quelle attività di natura meramente occasionale.

Fatta eccezione per il settore agricolo, per il quale sono previste specifiche limitazioni, di cui non ci occuperemo, se non su richiesta specifica, il lavoro accessorio può essere svolto per ogni tipo di attività e da qualsiasi soggetto.

- In particolare gli studenti iscritti presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado possono essere retribuiti con i voucher per attività lavorativa prestata durante i periodi delle vacanze natalizie, pasquali, estive e durante il sabato e la domenica. Mentre è consentito l'impiego in qualunque periodo dell'anno per gli studenti iscritti regolarmente a un ciclo di studi presso l'università e aventi un'età inferiore a 25 anni (24 anni e 364 giorni);
- Possono altresì essere retribuiti con i voucher i titolari di trattamenti pensionistici compatibili con lo svolgimento di attività lavorativa. Rimangono esclusi, a titolo esemplificativo, coloro ai quali è stata accertata l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere attività lavorativa;
- Ed infine coloro che si trovano nello stato di disoccupazione possono essere impiegati in quanto il compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Per quanto riguarda l'aspetto economico, si ricorda che ciascun committente non può corrispondere nel corso dell'anno solare **più di € 2000 netti**, (l'importo lordo è pari ad € 10, per un netto di € 7,50, le trattenute sono relative per un 13% a contributi Inps, per un 7% a contributo Inail e per il residuo 5% quale compenso del concessionario).

Ciascun prestatore può arrivare a percepire fino ad € 5.000 netti (€ 6.666 lordi) complessivamente, quindi anche da più committenti, nel corso dell'anno solare.

Infine, per l'anno 2013, i lavoratori percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito possono effettuare prestazioni di lavoro accessorio in tutti i settori produttivi compresi gli enti locali nel limite annuo di € 3.000 netti (€ 4.000 lordi) per ogni singolo lavoratore.

La nuova normativa prevede che i **buoni lavoro** (voucher) siano datati e progressivamente numerati e abbiano un valore nominale, detto valore corrisponde ad un'ora di lavoro, perciò con un voucher di € 10 si può pagare un'ora di prestazione non di meno.

Si ricorda infine che per quanto riguarda i buoni lavoro in possesso o acquistati entro il 17 luglio 2012, o nelle ipotesi di acquisto del voucher dopo il 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge 2012) con riferimento a prestazioni di lavoro occasionale avviate prima di tale data attraverso la comunicazione di inizio prestazione lavorativa, si applica la normativa previgente (limiti economici, senza vincoli di parametrizzazione oraria, ambiti oggettivi e soggettivi) fino e comunque non oltre il 31 maggio 2013.

Si precisa, infine che in caso di superamento dell'importo massimo consentito, soglia massima € 2.000 netti (€ 2.666 lordi) per ciascun committente, la sanzione concerne nella trasformazione del rapporto accessorio nel rapporto di lavoro di natura subordinata a tempo indeterminato con le relative sanzioni civili e amministrative.

Il committente per evitare eventuali sanzioni a suo carico potrà richiedere al lavoratore una dichiarazione in ordine al non superamento degli importi massimi annuali.

Infine, l'Istituto con la circolare ricorda l'obbligatorietà della comunicazione preventiva necessaria per l'attivazione delle prestazioni occasionali accessorie all'INAIL / INPS.

LAVORO INTERMITTENTE: MODALITÀ E REGOLE PER LA COMUNICAZIONE PREVENTIVA

Il Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013 disciplina tutte le modalità di comunicazione preventiva della chiamata a cui è tenuto il datore di lavoro nelle ipotesi di utilizzo del lavoro intermittente (c.d. a chiamata) ai sensi dell'art. 35, comma 3-bis, del D.lgs. n.276/2003.

Il decreto introduce il modello di comunicazione "UNI-intermittente" come strumento per l'adempimento della comunicazione, tale modulo dovrà contenere i dati identificativi del lavoratore e del datore di lavoro e la data di inizio e fine cui la chiamata si riferisce, la quale può riguardare anche un ciclo integrato di prestazione non superiore a trenta giorni, esempio:

l'azienda in un arco temporale, dal 1° maggio al 30 giugno 2013, deve indicare un massimo di 30 giornate nelle quali si svolgeranno le prestazioni di lavoro intermittente

Il modello deve essere trasmesso **esclusivamente** attraverso strumenti informatici e in particolare:

⇒ via e-mail all'indirizzo di posta elettronica certificata (ad oggi l'indirizzo è il seguente intermittenti@lavoro.gov.it); per utilizzare questa modalità il datore di lavoro deve scaricare e compilare il modello "UNI_Intermittente" e allegarlo ad una mail che avrà come oggetto "Comunicazione chiamata lavoro intermittente".

Si ricorda che non sono previste mail di conferma di ricezione e, ai fini di dimostrare l'esatto adempimento dell'obbligo, il datore di lavoro dovrà consegnare copia del modello compilato e allegato alla mail inviata.

⇒ compilazione del modello "[UNI Intermittente](#)" in modalità on-line attraverso il servizio informatico reso disponibile sul portale "[Cliclavoro](#)" previa registrazione. Per accedere alla guida di compilazione on line [clicca qui](#); mentre per effettuare la registrazione [clicca qui](#).

Inoltre, il decreto prevede la possibilità di trasmettere un SMS, (ad oggi il numero 339-9942256) contenente almeno il codice fiscale del lavoratore, **esclusivamente** in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione. Tale canale può essere utilizzato solo dalle aziende registrate al portale clic-lavoro e abilitate quindi all'utilizzo del lavoro intermittente.

Qualora non sia possibile la comunicazione via e-mail o attraverso il portale clic lavoro per un malfunzionamento dei sistemi informatici è ammessa la comunicazione del modelli UNI-intermittente via Fax alla DTL competente (DTL Verona num. 045/8092700).

L'adempimento è considerato valido in presenza della ricevuta di trasmissione del fax, anche se la ricezione non sia andata buon fine per cause non imputabili al datore di lavoro, e la comunicazione di malfunzionamento dei sistemi informatici.

Si ricorda, infine, che la trasmissione effettuata con modalità diverse da quelle elencate non sarà considerata valida e ai fini della prova la copia della comunicazione eseguita dal datore di lavoro o dai soggetti abilitati fa fede.

ORDINANZA DEL TRIBUNALE DI MILANO: IL TENTATIVO CONCILIAZIONE E' OBBLIGATORIO ANCHE PER IL LICENZIAMENTO DOVUTO AL SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

Il Tribunale di Milano, con ordinanza del 22 marzo 2013, ha affermato che il licenziamento per superamento del periodo di comporto deve essere preceduto dal tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dall'art. 7 della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012. L'obbligo scaturisce dal fatto che tale tipo di recesso è assimilabile al licenziamento per giustificato motivo oggettivo: il giudice ha ritenuto che la circolare n. 3/2013 del Ministero del Lavoro che escludeva la procedura conciliativa "non può contraddire la norma legale".

LAVORO A TEMPO DETERMINATO ACASUALE: ALCUNI ORIENTAMENTI INTERPRETATIVI A SEGUITO DEL VADEMECUM DEL MINISTERO DEL LAVORO

Il contratto a tempo determinato acausale può essere stipulato per una durata non superiore a 12 mesi e solamente nelle ipotesi in cui tra il datore di lavoro e il prestatore non siano intercorsi precedenti rapporti di lavoro subordinato (a tempo determinato, indeterminato).

Il contratto non può essere oggetto di proroga e qualora sia stato stipulato con una durata inferiore a 12 mesi non è possibile stipulare un nuovo contratto della stessa natura (acausale) per il raggiungimento del suddetto limite, tuttavia è possibile ricorrere ad un contratto a tempo determinato con l'indicazione delle causali previste all'art 1, comma 1 del D.lgs 368/2001.

È possibile fruire dei "periodi cuscinetto", ossia la continuazione del rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente stabilito, anche nelle ipotesi del contratto acausale rispettivamente della durata di 30 o 50 giorni a seconda che il rapporto abbia una durata inferiore o maggiore a 6 mesi. Pertanto, nell'ipotesi di un contratto acausale di 12 mesi, la durata massima potrà essere di 12 mesi e 50 giorni.

Nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare al Centro per l'impiego territorialmente competente, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, la continuazione del rapporto e la durata della prosecuzione; tuttavia il Ministero del Lavoro ricorda che nel caso di mancata e/o tardiva comunicazione non è prevista nessuna sanzione.

Qualora il rapporto continui oltre i termini previsti di 30 o 50 giorni, a seconda della durata iniziale del rapporto, ricorrono le condizioni per l'applicazione della maxi sanzione per le prestazioni "in nero".



APPROFONDIMENTO

I TEMPI DI GUIDA

NORMATIVA E SANZIONI

MAGGIO 2013

**A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali
Faccioli Chiara - Padovani Carlo**

SOMMARIO

1. Ambito di applicazione

2. Il tempo di guida

3. Interruzioni

4. Riposi

4.1. Riposo giornaliero

4.2. Riposo settimanale

4.3 D deroghe previste dall'art. 12 del CE n. 561/2006

5. Obblighi del datore di lavoro

6. Obblighi del conducente

7. Il modulo di controllo delle assenze dei conducenti

8. Veicoli adibiti ai servizi regolari passeggeri, in ambito nazionale

9. Sanzioni

10. Lavoratori mobili ai sensi del D.Lgs. n° 234 del 2007

1. Ambito di applicazione

Il regolamento CE n. 561/2006 si applica al trasporto su strada di merci per conto proprio e conto terzi con veicoli di massa superiori a 3,5 tonnellate, oltre che per trasportare oltre le nove persone, compreso il conducente (autobus, autosnodati) e mezzi destinati a tal fine.

2. Il tempo di guida (art.174 c.4 -5- 6 cds)

E' considerato tempo di guida il periodo giornaliero, settimanale o bisettimanale in cui il conducente rimane alla guida, sia nella Comunità Europea, Italia compresa, sia nei paesi terzi.

Il periodo di guida giornaliero riguarda tutto il lasso di tempo trascorso da un lavoratore alla guida tra due riposi giornalieri o tra la fine di un riposo giornaliero e uno settimanale.

Detta fascia oraria non può superare la durata massima ordinaria di 9 ore, tuttavia, può essere esteso fino a 10 ore, per non più di due volte nell'arco della settimana.

Il periodo di guida settimanale che è compreso tra le ore 0.00 di lunedì e le ore 24.00 della domenica, non deve superare le 56 ore.

Il periodo di guida complessivamente accumulato in un periodo bisettimanale non deve superare le 90 ore.

Nell'ipotesi di violazione di tali limiti sono previsti tre differenti sanzioni amministrative:

- a) superamento del periodo di guida giornaliero

<i>Misura violazione</i>	<i>Sanzione amministrativa</i>	<i>Decurtazione punti</i>
fino al 10%	da 40 a 160 euro	Nessuna violazione
dal 10 al 20 %	da 316 a 1.265 euro	2 punti
oltre il 20%	da 422 a 1.686 euro	5 punti

- b) superamento del periodo di guida settimanale

<i>Misura violazione</i>	<i>Sanzione amministrativa</i>	<i>Decurtazione punti</i>
fino al 10%	da 40 a 160 euro	Nessuna violazione
dal 10 al 20 %	da 264 a 1.054 euro	1 punto
oltre il 20%	da 422 a 1.686 euro	2 punti

- c) superamento del periodo di guida bisettimanale

qualunque sia la percentuale di sforamento	da 40 a 160 euro
--	------------------

Le sanzioni amministrative pecuniarie sono aumentate di un terzo quando la violazione è commessa dopo le ore 22 e prima delle ore 7.

3. Interruzioni (art. 174 c. 8 cds)

L'autista deve osservare un'interruzione, ovvero un periodo in cui il conducente non può guidare o svolgere altre mansioni e che serve unicamente al suo riposo.

La durata di tale interruzione, ogni 4 ore e mezza di guida consecutiva, può essere *unitaria* di almeno di 45 minuti oppure *frazionata*, costituita da due pause di cui una di almeno 15 minuti e la successiva di almeno 30 minuti, in tale ordine perentorio.

L'interruzione può non essere osservata nell'ipotesi in cui al termine del periodo di guida di 4 ore e mezza abbia inizio un periodo di riposo specificato al successivo paragrafo o qualora il conducente si trovi costretto a dover proseguire la marcia per raggiungere un posto di sosta adeguato e sicuro, vedi la deroga specificata al successivo paragrafo 4bis

Sanzione:

Violazione	Sanzione amministrativa	Decurtazione punti
Mancato rispetto dell'interruzione	da 163 a 653 euro	2 punti

La sanzione amministrativa pecuniaria è aumentate di un terzo quando la violazione è commessa dopo le ore 22 e prima delle ore 7.

4. Riposi

Il conducente è tenuto al rispetto di un periodo di riposo giornaliero e settimanale, durante il quale può disporre liberamente del suo tempo per recuperare le energie psico-fisiche.

4.1 Riposo giornaliero (art.174 c. 4- 5 –6 cds)

Se alla guida vi è un solo conducente il riposo giornaliero può essere *unitario* di almeno 11 ore o, in alternativa, *frazionato*, il primo di almeno 3 ore consecutive ed il secondo di almeno 9 ore sempre consecutive nell'arco delle 24 ore.

Qualora invece vi fossero almeno due conducenti che si alternano alla guida (c.d. multipresenza) i riposi di cui sopra (*unitari o frazionati*) si collocano nell'arco di 30 ore. Il riposo deve coincidere per entrambi perché va fatto a veicolo fermo.

E' ammessa una deroga al riposo giornaliero di almeno 9 ore ininterrotte, anziché 11 ore, per non più di tre periodi alla settimana.

È previsto un sistema sanzionatorio su tre differenti soglie di penalità per il mancato rispetto di detti riposi:

Misura violazione	Sanzione amministrativa	Decurtazione punti
fino al 10% di riposo in meno	da 211 a 843 euro	Nessuna sanzione
dal 10 al 20 % di riposo in meno	da 369 a 1476 euro	5 punti
oltre il 20% di riposo in meno	da 422 a 1.686 euro	10 punti

Le sanzioni amministrative pecuniarie sono aumentate di un terzo quando la violazione è commessa dopo le ore 22 e prima delle ore 7.

4.2 Riposo settimanale (art.174 c.7 cds)

Nel corso di due settimane consecutive i conducenti possono articolare il periodo di riposo settimanale in due modi: due periodi di riposo settimanale regolare di almeno 45 ore ciascuno oppure un periodo di riposo settimanale regolare ed un periodo di riposo settimanale ridotto di almeno 24 ore (la riduzione è tuttavia compensata da un tempo di riposo equivalente, cioè altre 24 ore, prese entro la fine della terza settimana successiva alla settimana in questione).

Il periodo di riposo settimanale comincia al più tardi dopo sei giorni dal termine del precedente periodo di riposo settimanale a meno che non ricorrano le ipotesi previste al punto 4.3.

In caso di violazione è stato previsto un sistema sanzionatorio su tre differenti soglie di penalità:

Limite violazione	Sanzione amministrativa	Decurtazione punti
fino al 10% di riposo in meno	Nessuna sanzione	Nessuna sanzione
dal 10 al 20 % di riposo in meno	da 369 a 1.476 euro	3 punti
oltre il 20% di riposo in meno	da 422 a 1.686 euro	5 punti

Le sanzioni amministrative pecuniarie sono aumentate di un terzo quando la violazione è commessa dopo le ore 22 e prima delle ore 7.

4.3 Deroche previste all'art 12 regolamento 561/2006

A condizione di non compromettere la sicurezza stradale e per poter raggiungere un punto di sosta appropriato, il conducente può derogare alle disposizioni relative ai tempi di guida (punto due), all'interruzione (punto tre) e ai riposi (punto 4) nei limiti necessari alla protezione della sicurezza delle persone, del veicolo o del suo carico.

Il conducente deve indicare a mano sul foglio di registrazione dell'apparecchio di controllo, nel tabulato dell'apparecchio di controllo o nel registro di servizio, il motivo della deroga a dette disposizioni al più tardi nel momento in cui raggiunge il punto di sosta appropriato, che deve essere eccezionale e valutabile.

5. Obblighi del datore di lavoro

Il regolamento CE n. 561/2006 affida ad ogni impresa, che rientri nell'ambito di applicazione, una serie di obblighi, anche in forma di divieto, per la sicurezza stradale dei propri lavoratori addetti alla guida.

In primo luogo è fatto espresso divieto di retribuire i conducenti o di concedere loro premi o maggiorazioni retributive sulla base delle distanze percorse ovvero del volume delle merci trasportate (art. 10, par. 1 Reg. CE 561/2006).

Inoltre, è espressamente stabilito (art. 10, par. 2) che le imprese di trasporto devono procedere ad organizzare l'attività dei conducenti con modalità che consentano a ciascuno di essi di rispettare le disposizioni del Regolamento (CEE) n. 3821/1985 in materia di apparecchi di controllo (cronotachigrafi), nonché le norme contenute nel capo II del regolamento CE n. 561/2006 in materia di tempi di guida e riposo.

Ancora, è fatto obbligo alle stesse imprese di effettuare appositi e regolari controlli per verificare l'effettivo rispetto delle disposizioni normative anzidette da parte dei lavoratori.

A norma dell'art. 10, par. 3, del regolamento CE più volte citato - n. 561/2006 - i datori di lavoro sono responsabili per le infrazioni commesse dai propri conducenti, anche quando la violazione è stata commessa sul territorio di un altro Stato membro o di un Paese terzo.

È altresì obbligatorio per le imprese datrici di lavoro provvedere al buon funzionamento e al buon uso, rispettivamente, dell'apparecchio di controllo (cronotachigrafo, che registra i tempi di guida e di riposo del conducente) e della carta del conducente. Intendesi "Carta del conducente" una tipologia di carta tachigrafica, personale e non cedibile, che deve essere inserita nel tachigrafo digitale del veicolo prima di iniziare la guida, consentendo in questo modo il trasferimento dei dati al cronotachigrafo e l'identificazione del soggetto che opera con esso.

Infatti, sulla carta sono riportati: nome e cognome, data di nascita, foto, firma e numero di patente del conducente.

Nel caso di controllo su strada l'autista deve esibire i fogli di registrazione (o carta tachigrafa del cronotachigrafo digitale) della giornata in corso e dei ventotto giorni precedenti.

Il datore di lavoro deve rilasciare agli autisti di veicoli dotati di apparecchi di controllo un numero sufficiente di fogli di registrazione (*dischi cronotachigrafici* detti anche *tachigrafici*, di modello omologato e atti ad essere utilizzati nell'apparecchio *cronotachigrafo analogico* montato a bordo del veicolo), tenuto conto del carattere individuale di tali fogli, della durata del servizio e dell'obbligo di sostituire i fogli danneggiati o quelli ritirati da un agente incaricato del controllo.

Con riguardo al veicolo dotato di un apparecchio *cronotachigrafo digitale*, il datore di lavoro e l'autista devono provvedere affinché, tenuto conto della durata del servizio, possa effettuarsi correttamente la stampa su richiesta in caso di controllo. E' consigliabile avere sempre almeno un rotolino di carta di riserva.

L'impresa di trasporto è tenuta a conservare i dischi cronotachigrafici e gli eventuali tabulati, in ordine cronologico e in forma leggibile per almeno un anno dalla data di utilizzazione e ne deve rilasciare una copia ai conducenti interessati che ne facciano richiesta.

L'impresa deve fornire, agli autisti interessati che le richiedono, anche le copie dei dati scaricati dalle carte del conducente e gli stampati di dette copie. I dischi cronotachigrafici, i tabulati e i dati scaricati sono esibiti o consegnati a richiesta degli agenti incaricati del controllo.

La carta del conducente, di validità amministrativa non superiore a cinque anni, è personale: ogni conducente può essere titolare di una sola carta valida ed è autorizzato ad usare solo la propria carta personalizzata. Durante il periodo di validità non può formare oggetto di ritiro o sospensione, salvo che non se ne constati la falsificazione ovvero il conducente utilizzi una carta di cui non è titolare o si accerti che la carta è stata ottenuta in base a dichiarazioni o documenti falsi. In caso di danneggiamento, cattivo funzionamento, smarrimento o furto della carta del conducente, il conducente deve chiederne, entro sette giorni di calendario, la sostituzione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 179, comma 8-bis C.d.S. (Codice della Strada), in caso di incidente con danno a persone o a cose, causato da veicoli muniti di cronotachigrafo, l'organo accertatore deve segnalare il fatto alla Direzione Territoriale del Lavoro competente territorialmente, in ragione della sede del titolare della licenza o dell'autorizzazione al trasporto, al fine di disporre la verifica in azienda per l'esame dei dati sui tempi di guida e di riposo relativi all'anno in corso.

Sanzione:

<i>Violazione</i>	<i>Sanzione amministrativa</i>	<i>Decurtazione punti</i>
Mancanza di cronotachigrafo o cronotachigrafo non conforme alla legge o non funzionante oppure non inserisce il foglio di registrazione o la scheda del conducente	da euro 841 a euro 3.366	10 punti
Manomissione dei sigilli o alterazione del cronotachigrafo	Raddoppio degli importi di cui sopra	Nessuna sanzione
Cronotachigrafo mancante o non a norma o non funzionante a carico del titolare della licenza o dell'autorizzazione al trasporto (responsabilità impresa)	da euro 808 a euro 3234	Nessuna sanzione

Sanzione accessoria:

Mancanza di cronotachigrafo o cronotachigrafo non conforme alla legge o non funzionante oppure non inserisce il foglio di registrazione o la scheda del conducente	Sospensione della patente di guida da quindici giorni a tre mesi
--	--

6. Obblighi del conducente

Gli autisti devono utilizzare i fogli di registrazione o la carta del conducente per ciascun giorno in cui guidano, a partire dal momento in cui prendono in consegna il veicolo. Il disco cronotachigrafo o la carta del conducente devono essere ritirati solo alla fine del periodo di lavoro giornaliero: nessun foglio di registrazione e nessuna carta del conducente devono essere utilizzati per un periodo più lungo di quello per il quale erano destinati, nello specifico:

<i>Tipologia documento</i>	<i>durata</i>
Carta del conducente	Capacità di memoria di 28 gg con durata di 5 anni
Foglio di registrazione	24 ore dal momento del suo inserimento ossia dall'inizio del periodo di lavoro

Gli autisti devono annotare su ciascun disco cronotachigrafo (foglio di registrazione) i seguenti dati:

- cognome e nome all'inizio dell'utilizzazione;
- data e luogo all'inizio e alla fine dell'utilizzazione;

- numero della targa del veicolo al quale è assegnato prima del primo viaggio registrato (in caso di cambiamento di veicolo dovrà essere indicata la targa, per un massimo di tre veicoli nell'apposito riquadro posteriore, dell'altro veicolo in cui il disco è stato utilizzato, annotando l'ora in cui il cambio è avvenuto);
- la cifra risultante dalla lettura del contachilometri: prima del primo viaggio registrato, alla fine dell'ultimo viaggio e in caso di cambio di veicolo.

L'autista che guida un veicolo con *cronotachigrafo analogico* deve essere in grado di presentare, su richiesta degli addetti ai controlli:

- a) i fogli di registrazione della settimana in corso e quelli utilizzati dallo stesso nei 28 giorni precedenti;
- b) la carta del conducente;
- c) ogni registrazione manuale e tabulato relativi alla settimana in corso e ai 28 giorni precedenti.

L'autista che guida un veicolo con *cronotachigrafo digitale* deve presentare, su richiesta, agli addetti ai controlli:

- a) la carta del conducente di cui è titolare;
- b) ogni registrazione manuale e tabulato riguardanti la settimana in corso e i 28 giorni precedenti;
- c) i fogli di registrazione corrispondenti allo stesso periodo nel caso in cui abbia guidato un veicolo munito di un apparecchio di controllo analogico.

7. Il modulo di controllo delle assenze dei conducenti

Qualora durante il periodo di ventotto giorni l'autista sia stato in ferie o in malattia o sia stato adibito ad altre mansioni, al fine di giustificare i giorni di mancata registrazione del cronotachigrafo è divenuto obbligatorio esibire anche un apposito modulo col quale l'azienda e l'autista stesso dichiarano quelle assenze.

Nel caso in cui un dipendente sia stato assunto per svolgere attività lavorative differenti dalla guida (come ad esempio nel caso di magazziniere, operaio), ma si trovi anche solo saltuariamente a svolgere mansioni di autista, conducente un mezzo dotato di cronotachigrafo, è necessario compilare il modulo di controllo e attestazione delle assenze.

Il modulo deve essere conservato a bordo del mezzo insieme alla documentazione relativa al tachigrafo; successivamente deve essere conservato in azienda per il periodo di un anno.

Sanzione amministrativa:

Mancata incompleta o alterata conservazione del modulo	da 143 a 570 euro
--	-------------------

8. Veicoli adibiti ai servizi regolari passeggeri, in ambito nazionale

Specifichiamo soltanto che in caso di trasporto passeggeri l'art. 16 del Regolamento CE n. 561/2006 prevede una speciale disciplina.

9. Sanzioni

Sul piano sanzionatorio per effetto dell'art. 174, comma 14, del Codice della Strada l'impresa che nell'esecuzione dei trasporti non osserva le disposizioni contenute nel Regolamento n. 561/2006, ovvero non conserva i documenti prescritti o li conserva scaduti, incompleti o alterati, è punita con sanzione amministrativa da euro 324 euro 1.294 per ciascun dipendente e per ciascuna violazione alla quale la condotta illecita si riferisce, come chiarito dal Ministero del lavoro con nota n. 13587 del 2 agosto 2010.

Questa sanzione rappresenta in sostanza la sanzione della sanzione perché è aggiuntiva ad ogni altra sanzione amministrativa di che dovesse essere comminata.

Infine la sanzione per violazione sull'utilizzo del cronotachigrafo, compilazione dei dischi, esibizione/conservazione fogli di registrazione è pari a 25 euro.

Tabella riepilogativa delle sanzioni:

Tipologia di violazione	Sanzione
violazioni art 174 cds e regolamento CE n.561/2006, applicabile: - per ogni dipendente - per ciascuna violazione illecita	da € 324 a € 1294
Cronotachigrafo mancante o non a norma o non funzionante o senza l'inserimento del foglio di registrazione (sanzionata anche l'impresa se non fornisce i fogli vergini) oppure la carta tachigrafica	<i>Sanzione amministrativa:</i> da € 841 a € 3.336 <i>sanzione accessoria:</i> sospensione della patente di guida da quindici giorni a tre mesi
Cronotachigrafo mancante o non a norma o non funzionante (responsabilità impresa)	€ 808
Cronotachigrafo alterato o con sigilli manomessi (conducenti e impresa)	da € 1.682 a € 6.238
Messa in circolazione di un veicolo con cronotachigrafo mancante o non a norma, manomesso o non funzionante, privo dei fogli di registrazione (titolare licenza di trasporto)	da € 749 a € 2.996
Omesso inserimento del foglio di registrazione	da € 779 a € 3.119
Omesso inserimento della carta conducente	da € 779 a € 3.119
Mancata conservazione dei dischi cronotachigrafi	da € 51 a € 99
Omessa esibizione dei dischi cronotachigrafi	da € 51 a € 99
Omesse annotazioni manuali	da € 51 a € 99
Irregolare registrazione o sovrapposizione dei dati	da € 51 a € 99
Uso di un disco cronotachigrafo deteriorato, illeggibile o sporco	da € 51 a € 99
Mancata consegna di copia dei dati al conducente	da € 47 a € 92
Violazioni inerenti al Modulo di controllo delle assenze: - mancata esibizione a carico del conducente - mancata conservazione a carico dell'impresa	da € 154 a € 616
Limitatore di velocità mancante ovvero alterato o non funzionante	<i>Sanzione amministrativa:</i> da € 939 a € 3758 <i>Sanzione accessoria:</i> sospensione della patente di guida da quindici giorni a tre mesi
Nel caso in cui l'infrazione riguardi l'alterazione del limitatore di velocità	<i>Sanzione amministrativa:</i> da € 1878 a € 7516 <i>Sanzione accessoria:</i> revoca della patente
Violazioni della velocità in misura superiore alla "taratura del limitatore" (solitamente 86 Km/h + franchigia di 6 Km/h quindi 92 Km/h) oltre alla violazione della fascia di velocità verrà contestata l'inefficienza del limitatore senza sanzioni accessoria ad eccezione della	Sospensione della licenza per l'autotrasporto in caso di tre violazioni in un anno
Responsabilità ditta per limitatore	da € 808 a € 1617

L'art. 196, comma 1, del d.lgs. n. 285/1992, sancisce che per le violazioni punibili con la sanzione amministrativa pecuniaria il proprietario del veicolo o l'usufruttuario o l'utilizzatore a titolo di locazione finanziaria è obbligato in solido con l'autore (autista) della violazione al pagamento della somma dovuta, qualora non provi che la circolazione del veicolo è avvenuta contro la sua volontà e laddove non sia avvenuto il pagamento da parte del conducente.

In sostanza significa che per ogni violazione del conducente interviene la notifica dello stesso verbale anche al "responsabile in solido" ossia a proprietario.

10. LAVORATORI MOBILI ai sensi del D.Lgs. n° 234 del 2007 (attuazione della Dir. 2002/12/CE)

Il legislatore comunitario è intervenuto a dettare le prescrizioni minime anche in materia di organizzazione dell'orario di lavoro dei lavoratori mobili, intendendo per lavoratore mobile "*qualsiasi lavoratore, anche tirocinante o apprendista, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di merci e di persone per conto proprio o di terzi*".

L'intervento si è reso necessario allo scopo di armonizzare le legislazioni degli Stati membri in materia, evitando che si verifichi condizioni di concorrenza iniqua in merito alla normativa sulle condizioni di lavoro dei conducenti.