



*NEWSLETTER*

Dicembre  
**Dicembre**

**2017**

**A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali**

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

[www.apiverona.net](http://www.apiverona.net) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)

# SOMMARIO

## CIRCOLARI

- Disegno di Legge Bilancio 2018 - Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile.... 3
- Sistema duale – Di cosa si tratta..... 4
- Casse integrazioni – Il Ministero spiega i limiti massimi di durata..... 5
- CIGO Industria ed Edilizia – Termine di presentazione delle domande..... 6
- Sorveglianza sanitaria – le Sanzioni spiegate dal Ministero del lavoro..... 7
- Lavoro agile – Istruzioni Inail..... 8

## FLASH NEWS

- Apprendistato professionalizzante per over 29 - Valida la formazione pregressa . .... 12
- Lavoro accessorio - le ultime indicazioni..... 12
- Incentivi all'assunzione di donne - I settori e le professioni per il 2018..... 12

## GIURISPRUDENZA

- Dirigente che trucca i propri titoli di studio - Condanna per truffa..... 13
- Congedo straordinario per l'assistenza ai familiari - legittimo anche se avviene di notte..... 13
- Licenziamento – Illegittimità del trasferimento..... 13
- Licenziamento disciplinare – Illegittimo ad un anno dall'illecito disciplinare..... 13
- Licenziamento per GMO - Soppressione del posto di lavoro e redistribuzione delle mansioni..... 13
- Licenziamento per giusta causa - Illegittimo se dovuto alla mancata formazione da parte del datore di lavoro..... 13

## APPROFINDIMENTO

- Attività lavorativa – Compatibilità con il trattamento di disoccupazione..... 13

## RISORSE PER LE AZIENDE

- Elenco personale..... 14

### **Disegno di Legge di Bilancio 2018 - Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile**

Si precisa che ad oggi (19 dicembre) le previsioni contenute nel Disegno di legge non sono ancora definitive poiché devono ancora essere discusse e approvate dal Parlamento e, quindi, soggette a possibili ulteriori modifiche/integrazioni.

Il disegno di legge presentato al Senato il 31 ottobre 2017 prevede, tra le misure in materia di lavoro, un nuovo incentivo contributivo finalizzato a promuovere stabilmente l'occupazione giovanile.

Il nuovo incentivo all'occupazione spetterebbe ai datori di lavoro privati che, a partire dal 1° gennaio 2018, assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, lavoratori di età inferiore a 35 anni (per il solo anno 2018, mentre dal 2019 ritorna a 30 anni) che non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altri datori di lavoro, salvo il caso di nuova assunzione presso altro datore dopo che l'esonero è stato fruito solo in parte presso il primo.

Dal disegno di legge non risultano elementi ostativi al riconoscimento dell'esonero per gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti con un rapporto a tempo indeterminato.

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite di 3.000 euro annui, riparametrati e applicati su base mensile.

Qualora il lavoratore sia stato assunto fruendo parzialmente dell'incentivo in esame, e successivamente venga assunto a tempo indeterminato da un nuovo datore di lavoro, quest'ultimo potrà fruire dell'incentivo per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Fermi i principi generali di fruizione degli incentivi ex art. 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi (legge 23 luglio 1991, n. 223), nella medesima unità produttiva. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica di quello assunto con l'esonero, se fatto entro 6 mesi dall'assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Per il computo del periodo residuo utile per fruire dell'esonero, la revoca non ha effetti verso gli altri datori privati che assumono il lavoratore.

#### *Stabilizzazione degli apprendisti*

Il nuovo esonero si applica, per un periodo massimo di 12 mesi, fermo il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, dal 1° gennaio 2018, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato purché il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'art. 47, co. 7, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81. La norma richiamata dispone che i benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, con esclusione dei lavoratori assunti ai sensi del comma 4 del medesimo articolo (lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione).

#### *Conversione dei contratti a termine*

L'esonero di cui sopra si applica, alle condizioni e con le modalità di cui all'articolo che stiamo esaminando, anche nei casi di conversione, a partire dal 1° gennaio 2018, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione (35° anno non compiuto fino al 31 dicembre 2018; 30° anno non compiuto a partire dal 1° gennaio 2019)

\*\*\*

## **Sistema duale – Di cosa si tratta**

Recentemente anche in Italia è stato introdotto il “Sistema duale”, il quale rappresenta un modello formativo integrato tra scuola e lavoro.

Tale strumento si differenzia dagli istituti precedentemente previsti dall’ordinamento per consentire ai giovani di compiere esperienze in azienda sotto forma di brevi stage o tirocini estivi.

L’obbiettivo di tale sistema è di creare un rapporto continuativo e organico tra il mondo dell’istruzione, della formazione professionale e il mercato del lavoro consentendo ai giovani, ancora inseriti nel percorso di diritto/dovere all’istruzione e formazione, di orientarsi nel mercato del lavoro, acquisire competenze spendibili e accorciare i tempi del passaggio tra scuola ed esperienza professionale.

Gli strumenti, introdotti o sottoposti a profonda revisione dalla nuova normativa, che permettono di realizzare, attuativi del sistema duale sono i seguenti:

- 1) l’apprendistato di cui all’articolo 43 del d.lgs 81/2015, rispetto al quale la formazione esterna non può essere superiore al 50 per cento dell’orario ordinamentale del terzo e del quarto anno. Nel caso in cui l’apprendistato sia attivato a partire dal primo anno la formazione esterna non può essere superiore al 60 per cento dell’orario ordinamentale per il primo e secondo anno e al 50 per cento dell’orario ordinamentale per il terzo e il quarto anno.
- 2) l’alternanza scuola lavoro, ai sensi del D.Lgs n.77 del 2005, con periodi di applicazione pratica non inferiore a 400 ore annue.
- 3) l’Impresa formativa simulata, con periodo di applicazione pratica non inferiore a 400 ore annue, quale strumento propedeutico all’alternanza scuola lavoro o all’apprendistato, in particolare per gli studenti quattordicenni.

Inoltre, per la valutazione e la certificazione delle competenze e per l’ammissione agli esami finali è necessario, sia per l’alternanza scuola lavoro (e l’impresa simulata) sia per l’apprendistato, che lo studente abbia frequentato almeno il 75% del monte ore previsto per la formazione interna e il 75% del monte ore previsto per la formazione esterna.

Esaminiamo brevemente gli strumenti più diffusi in questa fase iniziale:

### **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore**

L’apprendistato è un contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all’occupazione dei giovani. I datori di lavoro, a fronte di una serie di vantaggi retributivi, contributivi e fiscali rispetto a un contratto di lavoro dipendente a tempo determinato o indeterminato, devono corrispondere all’apprendista la retribuzione per la prestazione lavorativa ed erogare la formazione per conseguire gli obiettivi previsti.

L’apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore è denominato di primo livello.

Questo tipo di contratto consente di assumere giovani dai 15 ai 25 anni non compiuti e consente di coniugare esperienza di lavoro all’interno del proprio percorso di studio e istruzione, sviluppando competenze richieste dal mercato del lavoro già durante il percorso di studio. Nell’ambito della sperimentazione in atto sul sistema duale è possibile assumere giovani con contratto di apprendistato di primo livello, finalizzato proprio al conseguimento della qualifica e del diploma professionale.

## Alternanza Scuola - Lavoro

L'alternanza scuola-lavoro è una metodologia didattica, introdotta nel sistema educativo dall'art. 4 della l. 53/2003, con l'obiettivo di arricchire i percorsi del secondo ciclo con competenze spendibili nel mercato del lavoro.

I percorsi in alternanza scuola-lavoro sono organizzati sulla base di convenzioni tra l'istituzione scolastica o formativa e il soggetto ospitante, che li regolamentano alternando periodi in aula e in contesti lavorativi, nel rispetto del profilo educativo del percorso ordinario (d.lgs n. 77/2005). Nell'ambito dell'alternanza la permanenza dei giovani in contesti lavorativi non si configura come un rapporto di lavoro: i giovani mantengono lo status di studenti e la scuola o l'istituzione formativa è responsabile dell'intero percorso.

La Legge n. 107/2015 (c.d. Buona Scuola) ha sistematizzato l'alternanza scuola-lavoro nei percorsi del secondo ciclo, introducendo l'obbligo per gli studenti del secondo biennio e dell'ultimo anno di svolgere in alternanza un monte ore minimo di 400 ore per gli Istituti tecnici e professionali e 200 ore per i licei, da inserire nel Piano dell'offerta triennale.

L'alternanza si realizza svolgendo attività all'interno e all'esterno della scuola, in un percorso ideale che parte dalla didattica laboratoriale e giunge al rapporto di collaborazione fra scuole, studenti ed imprese ospitanti. Il percorso è monitorato attraverso la collaborazione fra i soggetti coinvolti, nel cui ambito il ruolo del tutor scolastico e di quello aziendale è di particolare rilievo.

Nel contesto della sperimentazione del sistema duale in Italia, lo Stato, le Regioni e le Province Autonome hanno concluso un accordo (CSR 158/2015 del 24/9/15) su un progetto di rafforzamento del suddetto sistema nell'ambito della Iefp che consentirà agli studenti iscritti ai corsi Iefp regionale di optare per un modello formativo duale in cui l'alternanza scuola-lavoro verrà "rafforzata" da periodi di applicazione pratica presso un datore di lavoro non inferiori a 400 ore annue.

Si riporta di seguito una breve sintesi degli elementi più importanti:

	<b>Alternanza Scuola – Lavoro</b>	<b>Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale</b>
<b>Fonte normativa</b>	Legge 107/2015	Artt. 41 e ss. D.Lgs 81/2015
<b>Inquadramento giuridico</b>	Metodologia didattica	Rapporto di lavoro
<b>Modalità di esecuzione</b>	Formazione in ambito scolastico  Formazione in ambito aziendale	Formazione in ambito scolastico  Formazione in ambito aziendale  Attività lavorativa
<b>Pratica amministrativa per l'attivazione</b>	Convenzioni tra l'istituzione scolastica o formativa e il soggetto ospitante	Protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto  Comunicazione obbligatoria di assunzione UNILAV e adempimenti Inail  Elaborazione cedolino
<b>Quando</b>	Nell'ambito del secondo	Nell'ambito del secondo

	ciclo di istruzione (superiori)	ciclo di istruzione (superiori)
<b>Di cosa si tratta</b>	Periodi di formazione in aula e periodi di apprendimento mediante esperienze di lavoro progettate e attuate dalle istituzioni scolastiche e formative	Contratto di lavoro finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani
<b>Destinatari</b>	Studenti del secondo biennio e dell'ultimo anno età compresa tra i 15 e i 18 anni	Giovani dai 15 ai 25 anni non compiuti
<b>Durata</b>	- 400 ore per gli istituti tecnici e professionali  - 200 ore per i licei	Definito nel protocollo
<b>Retribuzione:</b>		
• ore di formazione svolte c/o istituto (formazione esterna)	Non prevista	Non prevista
• ore di formazione a carico del datore di lavoro (interna o on the job)	Non prevista	10% della retribuzione prevista dal livello di inquadramento (salve previsioni del CCNL)
• Ore di attività lavorativa	Non prevista	A seconda del livello di inquadramento e delle previsioni contrattuali
<b>Assunzione / Trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante</b>	Si	Si (a certe condizioni)
<b>Adempimenti dei datori di lavoro in materia di salute e sicurezza ai sensi del Dlgs 81/2008</b>	Si	Si

\*\*\*

## Casse integrazioni – Il Ministero spiega i limiti massimi di durata

Il Ministero del lavoro, con la [circolare n. 17 dell'8 novembre 2017](#), ha fornito importanti chiarimenti sui limiti di durata massima dei trattamenti di integrazione salariale, con particolare riguardo ai parametri del quinquennio mobile e del biennio mobile.

Riguardo al quinquennio, il Ministero innanzitutto ricorda le circostanze in cui è utilizzato:

- durata massima complessiva per ciascuna unità produttiva: i trattamenti ordinario e straordinario non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio mobile;
- per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini (nonché le imprese ex articolo 10, comma 1, lettere n e o, D.Lgs. 148/2015), i trattamenti ordinario e straordinario non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi nel quinquennio mobile;
- nella causale della riorganizzazione aziendale (Cigs), per ciascuna unità produttiva il trattamento straordinario di integrazione salariale può avere una durata massima di 24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile; nello stesso modo, anche per la causale del contratto di solidarietà, il trattamento di integrazione straordinario non può avere una durata superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile, fermo restando che in tale ipotesi la durata di tale trattamento è computata nella misura della metà per la parte non eccedente i 24 mesi;
- nei Fondi di solidarietà e nel Fis, la durata massima dei trattamenti è indicata in riferimento al quinquennio mobile.

Secondo il Ministero, per quinquennio mobile si intende un lasso temporale pari a 5 anni, che viene calcolato a ritroso a decorrere dall'ultimo giorno di trattamento richiesto da ogni azienda per ogni singola unità produttiva: trattandosi di un parametro mobile, l'inizio del periodo di osservazione si sposta con lo scorrere del tempo anche in costanza di utilizzo del trattamento.

Relativamente alla durata massima complessiva, se il trattamento richiesto è di Cigs, si considera l'ultimo giorno del mese oggetto di richiesta di prestazione e da esso si va indietro di 5 anni: se in tale arco temporale, cumulando anche il trattamento oggetto di istanza, risultano autorizzati più di 24 mesi, non può essere riconosciuto il trattamento richiesto, fermo restando che i periodi antecedenti al 24 settembre 2015 non devono essere conteggiati.

Nella circolare vengono forniti i seguenti esempi.

### ESEMPIO 1

Periodo dal 01.01.2021 al 31.12.2022 → richiesta 24 mesi Cigs per riorganizzazione.  
Viene verificato il quinquennio precedente al 31.12.2022, con decorrenza 1° gennaio 2018 (autorizzata).  
Se il 01.01.2023 l'azienda volesse richiedere 12 mesi di Cigs per crisi, si procede a ritroso fino all'1.1.2019: in questo caso l'azienda non può ricevere il trattamento di Cigs, in quanto ha già fruito di 24 mesi.

### ESEMPIO 2

Dal 01.11.2019 al 31.10.2020 → Cigs per crisi aziendale per 12 mesi.  
Dal 11.12.2021 al 30.11.2022 → richiesta di ulteriori 12 mesi di Cigs per riorganizzazione (autorizzata): nel quinquennio, dal 30.11.2022 al 1.12.2017, sono stati autorizzati soltanto 12 mesi.  
Se venissero richiesti 12 mesi di Cigs dall'01.10.2024, l'istanza non potrebbe essere accolta: nel quinquennio precedente (30.9.2025-1.10.2020) risultano già concessi 13 mesi di cassa integrazione, che, aggiunti al periodo richiesto, porterebbero a raggiungere i 25 mesi di trattamento. Se venissero richiesti 12 mesi di Cigs dal 1.11.2024, l'istanza sarebbe accolta: nel quinquennio precedente (31.10.2025-1.11.2020) risultano concessi 12 mesi di cassa integrazione, che, aggiunti al periodo richiesto, non superano i 24 mesi di trattamento.

### ESEMPIO 3

Dal 01.01.2019 al 31.12.2019 → 52 settimane di Cigo.  
Dal 01.01.2021-31.12.2021 → 52 settimane di Cigo.  
**Dal 01.01.2024 → 1 settimana di Cigo autorizzata.**  
**Nel quinquennio risultano fruiti 23 mesi e 3 settimane.**

Gli stessi principi dovranno essere utilizzati anche nella verifica dei parametri che utilizzano il biennio mobile precedente.

\*\*\*

### CIGO Industria ed Edilizia – Termine di presentazione delle domande

Con il [messaggio n. 4275/2017](#), l'Inps ha chiarito quali siano i termini corretti per presentare le istanze di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili (EONE). È infatti emerso, dall'esame dei ricorsi sottoposti al Comitato amministratore della gestione per le prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, che, non di rado, le aziende che presentano domanda omettono di indicare il giorno di effettivo inizio della sospensione dell'attività lavorativa, allorquando l'evento che ha determinato la sospensione stessa si verifica nell'ambito della settimana compresa tra la fine di un mese e l'inizio di quello successivo.

La domanda di integrazione salariale ordinaria deve essere presentata, in generale, entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dal 24 settembre 2015. Qualora l'istanza sia presentata oltre il termine indicato, l'eventuale trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto al predetto limite temporale. Nel computo dei 15 giorni si esclude il giorno iniziale. Se il giorno di scadenza è contestuale a una festività nazionale, la stessa è prorogata di diritto alla prima giornata seguente non festiva. Alle domande per eventi oggettivamente non evitabili, però, si applica il diverso termine della fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento e ciò vale per le domande presentate dall'8 ottobre 2016.

Ciò premesso, l'Istituto previdenziale ha precisato che l'azienda è tenuta a valorizzare l'apposito campo "data inizio effettivo" presente sul modulo di domanda, necessario ai fini dell'individuazione dell'esatto giorno in cui ha inizio la sospensione e, conseguentemente, nel caso di istanze per EONE, altrettanto necessario per individuare correttamente il mese in cui si è verificato l'evento. In assenza di tale specifica indicazione viene considerato come inizio della sospensione dell'attività lavorativa il lunedì della prima settimana oggetto della domanda. Qualora l'azienda ometta la compilazione del campo "data inizio effettivo", l'Inps chiederà all'azienda di fornire il dato mancante.

È emerso, inoltre, che, nel caso di istanze di Cigo per eventi meteo che si verificano in mesi diversi, numerose aziende presentano un'unica domanda entro il termine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'ultimo evento meteo. Ciò accade anche quando detti eventi sono collocati nella settimana compresa tra la fine di un mese e l'inizio di quello successivo. Ciò comporta, però, il rigetto della domanda per "fuori termine", in quanto le giornate in cui si sono verificati gli eventi meteo, essendo state ricomprese in un'unica domanda, sono considerate come evento continuativo decorrente dalla data in cui si è verificato il primo degli eventi meteo stessi. Pertanto, la domanda unica ricomprendente eventi meteo verificatisi in mesi diversi, per non incorrere in decadenza, deve essere presentata entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello in cui si è verificato il primo evento meteo, oppure l'azienda può presentare domande distinte con riferimento a ciascuno dei mesi in cui si sono verificati gli eventi meteo, rispettando le relative scadenze di legge. Alcuni esempi aiutano a meglio comprendere il concetto:

- per eventi meteo di sospensione verificatisi il 6 ottobre 2017 e il 31 ottobre 2017, il termine di presentazione dell'unica domanda per tutti e due gli eventi scade il 30 novembre 2017;
- per eventi meteo di sospensione verificatisi il 31 ottobre 2017 e il 2 novembre 2017, il termine di presentazione dell'unica domanda per tutti e 2 gli eventi scade il 30 novembre 2017, mentre se le

domande sono presentate separatamente, quella riferita all'evento meteo del 31 ottobre 2017 scade il 30 novembre 2017 e quella riferita all'evento meteo del 2 novembre scade il 31 dicembre 2017.

Nei casi di rigetto della domanda, l'azienda potrà ripresentarla, se ancora nei termini, solo per gli eventi meteo riferiti al mese per il quale non si è ancora maturata la decadenza. Esemplicando, se l'azienda ha presentato, tra il 1° e il 31 dicembre 2017, un'unica domanda per eventi meteo di sospensione verificatisi il 31 ottobre 2017 e il 2 novembre 2017, la domanda è rigettata con la motivazione "fuori termine" per entrambi gli eventi e l'azienda potrà presentare nuovamente domanda, esclusivamente per l'evento meteo verificatosi il 2 novembre 2017, purché entro il termine di scadenza del 31 dicembre 2017.

Se tale nuova domanda non può più essere presentata nei termini perché il provvedimento di rigetto non è stato notificato in tempo utile, è possibile per l'Inps, in via di autotutela, per le sole istanze di Cigo che alla data del 31 ottobre 2017 risultino in corso di istruttoria o, se definite, che siano oggetto di ricorso non ancora deciso, accogliere parzialmente i soli periodi riferiti a eventi meteo per i quali l'originaria istanza risulta nei termini. Ad esempio, se l'azienda ha presentato, tra il 1° e il 30 settembre 2017, un'unica domanda per eventi meteo di sospensione verificatisi il 31 luglio 2017 e il 2 agosto 2017, tale domanda potrà essere accolta parzialmente, in autotutela, per il solo evento meteo verificatosi il 2 agosto, mentre dovrà essere confermato il rigetto per l'evento meteo del 31 luglio.

\*\*\*

### **Sorveglianza sanitaria – Le sanzioni spiegate dal Ministero del lavoro**

Il Ministero del lavoro, con la lettera [\*circolare 12 ottobre 2017, n. 3\*](#), ha fornito le proprie indicazioni operative sulle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori.

Ai sensi dell'articolo 41, D.Lgs. 81/2008, la sorveglianza sanitaria dei lavoratori diviene un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sottoporre il lavoratore a sorveglianza sanitaria: in tal senso, vi sono almeno 3 fattispecie cui ricondurre i comportamenti omissivi dell'obbligo in esame, fattispecie dotate ognuna di una diversa previsione sanzionatoria.

La sanzione da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria è riconducibile alla violazione dell'obbligo sancito dai seguenti articoli del D.Lgs. 81/2008:

- 1. articolo 18, comma 1, lettera c): nei casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (ad esempio lavori in quota, lavori in sotterraneo o in ambienti chiusi in genere, lavori subacquei, etc.). La violazione comporta l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro;
- 2. articolo 18, comma 1, lettera g): in tutti i casi in cui la normativa vigente prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria. La violazione comporta l'ammenda da 2.192 a 4.384 euro (raddoppiata se riferita a più di 5 lavoratori; triplicata se più di 10);
- 3. articolo 18, comma 1, lettera bb): nei casi in cui nei confronti del lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria (pur essendo stato sottoposto a visita, esami clinici e biologici e indagini diagnostiche), non sia stato ancora espresso il giudizio di idoneità e in sede ispettiva si riscontrino che lo stesso sia adibito a quella specifica mansione; in questo caso risulta evidente il difetto di vigilanza del datore di lavoro o del dirigente. La violazione comporta la sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096 a 4.932 euro.

L'accertamento delle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro deve avvenire "nel rispetto delle competenze in tema di vigilanza" in forza dell'articolo 13, D.Lgs. 81/2008. Pertanto, qualora l'omessa sorveglianza sanitaria sia riscontrata in settori diversi dall'edilizia, gli ispettori del lavoro devono comunicare la notizia di reato all'Autorità giudiziaria ai sensi dell'articolo 347 c.p.p..

\*\*\*

## Lavoro agile – Istruzioni Inail

A seguito della pubblicazione in G.U. della L. 81/2017, contenente misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, entrata in vigore il 14 giugno scorso, l'Inail ha emanato le prime istruzioni operative con la [circolare n. 48/2017](#), occupandosi di obbligo assicurativo e classificazione tariffaria, retribuzione imponibile, tutela assicurativa, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

### *Obbligo assicurativo e classificazione tariffaria*

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non fa venir meno il possesso dei requisiti oggettivi (lavorazioni rischiose) e soggettivi (caratteristiche delle persone assicurate) previsti ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo.

L'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale, pertanto la classificazione tariffaria della prestazione lavorativa in modalità agile segue quella cui viene ricondotta la medesima lavorazione svolta in azienda.

### *Retribuzione imponibile*

Nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo, che, per gli addetti al lavoro agile, continua ad essere individuata nella retribuzione effettiva per la generalità dei lavoratori, costituita dall'ammontare del reddito di lavoro dipendente, nel rispetto degli importi giornalieri non inferiori a quelli stabiliti dalla legge, in tutti i casi in cui risulti inferiore.

### *Tutela assicurativa*

Gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore stesso sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa.

Gli infortuni occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati quando il fatto di affrontare il suddetto percorso sia connesso a esigenze legate alla prestazione stessa o alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

Il lavoratore agile è tutelato non solo per gli infortuni collegati al rischio proprio della sua attività lavorativa, ma anche per quelli connessi alle attività prodromiche e/o accessorie, purché strumentali allo svolgimento delle mansioni proprie del suo profilo professionale.

L'accordo scritto tra le parti che disciplina le modalità del lavoro agile è lo strumento utile per individuare i rischi lavorativi ai quali il lavoratore è esposto e i riferimenti spazio-temporali ai fini del rapido riconoscimento delle prestazioni infortunistiche. Qualora le indicazioni dell'accordo fossero insufficienti, saranno necessari specifici accertamenti Inail tesi a verificare la sussistenza dei presupposti della tutela e, in particolare, se l'attività svolta al momento dell'infortunio sia in stretto collegamento con quella lavorativa, in quanto necessitata e funzionale alla stessa.

### *Tutela della salute e della sicurezza*

Il datore di lavoro deve:

- consegnare al lavoratore agile e RIs, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
- fornire al lavoratore un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al Titolo III, D.Lgs. 81/2008, nonché alle specifiche disposizioni di legge e

regolamento di recepimento delle Direttive comunitarie di prodotto, facendosi carico di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza con un'adeguata manutenzione.

Il lavoratore agile è comunque tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro.

#### *Istruzioni operative*

Non è previsto alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se i dipendenti in lavoro agile siano già assicurati per le attività svolte in ambito aziendale e siano adibiti alle medesime mansioni.

Qualora i datori di lavoro non abbiano già in essere un rapporto assicurativo, invece, occorre inviare telematicamente apposita denuncia di esercizio.

La norma prevede che lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile sia da comunicare secondo le modalità delle CO e, a tal fine, è previsto che dal 15 novembre, sul sito del Ministero del lavoro, sia disponibile l'apposito modello, che consente ai datori di lavoro di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Le informazioni così trasmesse sono poi trasferite all'Inail.

Una disciplina particolare vale per i dipendenti delle Amministrazioni statali addetti al lavoro agile, per i quali la tutela infortunistica è attuata con le modalità previste dall'articolo 127, D.P.R. 1124/1965 e regolamentata dal D.M. 10 ottobre 1985.

#### *Comunicazione*

In base all'articolo 23, comma 1, L. 81/2017, l'accordo individuale e le sue modificazioni devono essere comunicati telematicamente attraverso la procedura on line per l'invio della comunicazione, disponibile a partire dal 15 novembre 2017.

Durante la compilazione telematica devono essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Sarà poi possibile modificare i dati già inseriti o procedere all'annullamento dell'invio. I datori di lavoro potranno, inoltre, effettuare la comunicazione in forma massiva qualora sottoscrivano un numero elevato di accordi. Per accedere alla procedura gli utenti potranno utilizzare SPID ovvero le credenziali di accesso a Cliclavoro.

Per scaricare la guida alla compilazione di cliclavoro.it [clicca qui](#).

\*\*\*

## **Apprendistato professionalizzante per over 29 - Valida la formazione pregressa**

Il Ministero del lavoro, con risposta a [interpello n. 5 del 30 novembre 2017](#), ha precisato che la formazione di base e trasversale, in ragione dei suoi contenuti, risulta ultronea per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale assunti in apprendistato professionalizzante, maggiori di 29 anni, che abbiano già acquisito le nozioni di base in ragione di pregresse esperienze lavorative. Analogamente, il Dicastero ritiene ultronea l'erogazione di tale formazione nell'ambito di un nuovo contratto di apprendistato professionalizzante, nel caso in cui l'apprendista sia in possesso di attestazione formale dell'acquisizione delle competenze di base e trasversali, anche in virtù di un precedente contratto di apprendistato.

## **Lavoro accessorio - le ultime indicazioni**

L'INPS con il [messaggio 4752 del 2017](#) fornisce ulteriori indicazioni circa l'utilizzo dei buoni lavoro per prestazioni di lavoro accessorio, eventualmente ancora in possesso dei committenti. Nel ribadire che i buoni potranno essere utilizzati per prestazioni svolte entro e non oltre il 31 dicembre 2017, l'Istituto comunica che eventuali prestazioni inserite a sistema per date successive verranno cancellate d'ufficio e non verrà dato alcun riscontro ai committenti di tali cancellazioni.

## **Incentivi all'assunzione di donne - I settori e le professioni per il 2018**

Come noto, in settori e professioni caratterizzati da una significativa differenza di genere (tasso di disparità media uomo-donna superiore al 25%) sono previste agevolazioni contributive per l'assunzione di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Ai fini della corretta applicazione degli incentivi è stato pubblicato il [Decreto del Ministero del Lavoro e MEF del 10 novembre 2017](#) per l'individuazione dei suddetti settori e professioni relativamente all'anno 2018.

Ricordiamo infatti che dal 1° gennaio 2013 la Riforma Fornero ha introdotto a favore dei datori di lavoro degli incentivi, sotto forma di una riduzione pari al 50% della contribuzione dovuta (per un periodo massimo di 18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato e di 12 mesi per quelle a termine), per le assunzioni di:

- lavoratori (uomini e donne) di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi;
- donne di qualunque età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti, ovvero 6 mesi e residenti nelle regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, aree di cui all'art. 2, punto 18, lett. e) del Regolamento CE n. 800/2008, ora sostituito dall'articolo 2, punto 4, lettera f) del Regolamento UE n. 651/2014, annualmente individuate con decreto ministeriale.

\*\*\*

### **Dirigente che truca i propri titoli di studio - Condanna per truffa**

La Corte di Cassazione ha statuito la condanna al carcere per truffa nei confronti del lavoratore che ha truccato i titoli di studio per ottenere l'incarico dirigenziale, allo scopo di avere una retribuzione più alta e anche un oneroso TFR.

La Suprema Corte, con la Sentenza n. 54253 del 1° dicembre 2017, ha chiarito che al datore di lavoro spetta il danno economico, in quanto la prestazione è stata svolta da un soggetto senza adeguate esperienze, che ha costretto l'azienda ad un'onerosa transazione per ottenere la cessazione di un'attività che il lavoratore non era stato in grado di compiere con le dovute competenze.

### **Congedo straordinario per l'assistenza ai familiari - legittimo anche se avviene di notte**

Il lavoratore ha diritto a fruire del congedo straordinario retribuito di cui all'articolo 4 della Legge n. 53/2000, ai sensi dell'articolo 42, comma 5 del D.Lgs n. 151/2001, anche qualora l'assistenza avvenga principalmente durante le ore notturne, mentre durante il giorno lo stesso si alterna con altre persone. La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 29062 del 5 dicembre 2017, ha pertanto dichiarato illegittimo il licenziamento, operato dall'azienda sulla base del fatto di aver riscontrato che il lavoratore, di giorno, non era sempre con la madre malata, condannando il datore di lavoro alla reintegra del lavoratore.

### **Licenziamento – Illegittimità del trasferimento**

In tema di licenziamento individuale, secondo la Corte di Cassazione non è da considerarsi giustificato il provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente trasferito che si presenta nella sede legittima dove ha sempre operato, mettendo a disposizione le sue energie, qualora il trasferimento risulti illegittimo in quanto la scelta del datore di lavoro non è supportata da ragioni tecniche, organizzative e produttive.

Con l'Ordinanza n. 29054 del 5 dicembre 2017 viene sottolineata l'illegittimità del recesso data la mancata dimostrazione della soppressione del posto di lavoro, ribadendo che per il mutamento della sede di lavoro è necessaria la sussistenza di specifiche ragioni, in assenza delle quali la condotta del datore è illecita ed il lavoratore può non ottemperare al provvedimento.

### **Licenziamento disciplinare – Illegittimo ad un anno dall'illecito disciplinare**

Con la Sentenza n. 29056 del 5 dicembre 2017 la Corte di Cassazione interviene in merito alla legittimità di un licenziamento disciplinare, avvenuto a distanza di un anno dalla relazione della commissione d'inchiesta che ha effettuato le verifiche sull'illecito contestato. Nello specifico la Suprema Corte ha stabilito che detto tardivo licenziamento risulta illegittimo, in quanto la mancata immediatezza dell'illecito non permette al lavoratore un'efficace difesa e fa supporre al lavoratore che l'azienda non voglia procedere disciplinarmente.

### **Licenziamento per GMO - Soppressione del posto di lavoro e redistribuzione delle mansioni**

Secondo la Corte di Cassazione è da ritenersi legittimo anche in assenza di crisi dell'impresa il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, qualora in seguito al riassetto organizzativo, finalizzato all'aumento dell'efficienza e della redditività dell'azienda, il posto di lavoro venga soppresso e si proceda alla redistribuzione delle mansioni fra altri dipendenti. Con la Sentenza n. 29238 del 6 dicembre 2017 viene ribadito che, ai fini della legittimità del recesso datoriale, il riassetto organizzativo deve essere reale e la redistribuzione dei compiti del licenziato fra i colleghi deve costituire la causa e non l'effetto del provvedimento espulsivo.

### **Licenziamento per giusta causa - Illegittimo se dovuto alla mancata formazione da parte del datore di lavoro**

In materia di licenziamento per giusta causa, la Corte di Cassazione ha statuito l'illegittimità della sanzione espulsiva nei confronti del dipendente che, in qualità di aiuto pasticciere, ha servito ad un cliente un gelato contenente latte sebbene fosse allergico, poiché la negligenza è dovuta alla mancata formazione da parte del datore di lavoro. La Suprema Corte, con la Sentenza n. 29239 del 6 dicembre 2017, ha precisato che il recesso non è giustificato, in quanto la condotta del dipendente non è idonea a compromettere il vincolo fiduciario col datore, perché spetta all'azienda formare adeguatamente il personale circa la conoscenza degli ingredienti presenti nei prodotti.

### Attività lavorativa – Compatibilità con il trattamento di disoccupazione

Con la [circolare n. 174/2017](#), l'Inps ha fornito precisazioni sulla compatibilità delle indennità di disoccupazione NASpI, ASpI e mini-ASpI con alcune tipologie di attività lavorativa e con alcune tipologie di reddito, sulla rilevanza dell'iscrizione ad Albi professionali e della presenza di partita Iva attiva e sulla possibilità di riconoscimento dell'incentivo all'autoimprenditorialità.

Il D.Lgs 22/2015 individua alcune situazioni nelle quali, in presenza di concomitante attività di lavoro, il soggetto percettore di NASpI conserva il diritto alla prestazione, ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto derivante dall'attività di lavoro, a condizione che comunichi all'Inps entro 30 giorni dall'inizio dell'attività il reddito annuo previsto. La circolare Inps n. 94/2015 ha confermato che la norma è da intendersi riferita, oltre che al caso dell'instaurazione ex novo, anche al caso dello svolgimento di attività lavorativa autonoma preesistente alla cessazione involontaria del rapporto di lavoro di natura subordinata, a seguito della quale si è ottenuta l'indennità. La circolare Inps n. 142/2015 ha precisato il quadro delle situazioni sopra delineate, aggiungendo indicazioni sui casi di lavoro accessorio (istituto peraltro abrogato), di lavoro intermittente, di lavoro all'estero e di emolumenti derivanti dall'espletamento di cariche pubbliche elettive e non elettive.

La considerazione di regola adottata è quella secondo cui, nell'ipotesi di svolgimento di attività non formalmente inquadrata nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o non riferibili in senso stretto ad attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, ma che danno comunque luogo a una forma di compenso o alla produzione di un reddito che si aggiunge all'indennità di disoccupazione, trovi applicazione la disciplina di cui agli articoli 9 e 10, D.Lgs. 22/2015, rispettivamente in tema di decadenza, sospensione e riduzione dell'importo della prestazione per l'ipotesi di contestuale svolgimento di rapporto di lavoro subordinato e di riduzione dell'importo della prestazione in caso di svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale.

#### *Compensi da prestazioni di lavoro occasionali*

Il beneficiario della prestazione NASpI può svolgere prestazioni di lavoro occasionale nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile. Entro detti limiti la NASpI è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro occasionale e il beneficiario non è tenuto a comunicare all'Inps il compenso derivante dalla predetta attività. Nel caso di prestatori di lavoro occasionale percettori di prestazioni di sostegno del reddito, l'Inps sottrae dalla contribuzione figurativa gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro occasionali.

#### *Redditi derivanti da attività professionale esercitata da liberi professionisti iscritti a specifiche casse*

È ammessa la compatibilità tra la NASpI e il reddito da attività professionale con la riduzione della prestazione, non procedendo al riversamento della contribuzione. Il limite di reddito entro il quale è da ritenersi consentita l'attività in questione è pari a 4.800 euro e il beneficiario della prestazione deve, a pena di decadenza, informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività cui si riferiscono i compensi, o dalla presentazione della domanda di NASpI se la suddetta attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre anche ove sia pari a 0.

#### *Redditi derivanti dallo svolgimento di attività in ambito societario*

Per quanto concerne i redditi derivanti dallo svolgimento delle funzioni di amministratore, consigliere e sindaco di società, nell'ipotesi di svolgimento da parte del percettore di indennità di disoccupazione delle suddette funzioni, trova applicazione la disciplina in tema di riduzione dell'importo della prestazione. Il limite di reddito entro il quale è da ritenersi consentita l'attività in questione è pari a 8.000 euro e il beneficiario della prestazione deve, a pena di decadenza, informare l'Inps entro un mese dall'inizio

dell'attività cui si riferiscono i compensi, o dalla presentazione della domanda di NASpI se la suddetta attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne anche ove sia pari a 0.

Nel caso di redditi di socio di società di persone e di capitali, in presenza di soli redditi da capitale non riconducibili ad attività di lavoro dipendente o ad attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale, il beneficiario della NASpI titolare di redditi da capitale può percepire la prestazione per intero. Nelle fattispecie in cui, invece, fra la società e il socio si instauri un rapporto di lavoro subordinato, il reddito prodotto dall'attività del socio lavoratore è un reddito da lavoro dipendente e, pertanto, trova applicazione la disciplina in tema di riduzione dell'importo della prestazione. Il limite di reddito entro il quale è da ritenersi consentita l'attività in questione è pari a 8.000 euro e il beneficiario della prestazione deve, a pena di decadenza, informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività cui si riferiscono i compensi, o dalla presentazione della domanda di NASpI se la suddetta attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne anche ove sia pari a 0.

Con riguardo alle società di persone (Snc e Sas), per i soci e i familiari e per i soci accomandatari che svolgono la loro attività con carattere di abitualità e prevalenza e sono iscritti alla Gestione previdenziale degli Artigiani o dei Commercianti, a fronte della produzione di un reddito da lavoro in forma autonoma o di impresa, trova applicazione la disciplina sulla riduzione dell'importo della prestazione. Le medesime disposizioni si applicano anche ai soci accomandanti che svolgono in qualità di coadiutore la loro attività e sono iscritti alla Gestione previdenziale degli Artigiani o dei Commercianti. Il limite di reddito entro il quale è da ritenersi consentita l'attività in questione è pari a 4.800 euro e il beneficiario della prestazione deve, a pena di decadenza, informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività cui si riferiscono i compensi, o dalla presentazione della domanda di NASpI se la suddetta attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne anche se pari a 0.

Per i soci di Spa e di Sapa, l'Inps ritiene che il beneficiario della NASpI titolare di redditi da capitale possa percepire la prestazione per intero.

Analogamente, i promotori e i soci fondatori di società per azioni, in accomandita per azioni e a responsabilità limitata che partecipano agli utili spettanti - in assenza di svolgimento di attività lavorativa - se beneficiari della NASpI possono percepire la prestazione per intero.

Diversamente, per quanto attiene ai soci di Srl, essendo iscrivibili alla Gestione previdenziale degli Artigiani o dei Commercianti o per l'Agricoltura, il socio che, sebbene non abbia la piena responsabilità giuridica e indipendentemente dalla qualifica di amministratore, esercita in modo personale, continuativo e prevalente l'attività prevista dall'oggetto sociale, il limite di reddito entro il quale è da ritenersi consentita l'attività è pari a 4.800 euro. Il beneficiario della prestazione deve, a pena di decadenza, informare l'Inps entro un mese dall'inizio dell'attività cui si riferiscono i compensi, o dalla presentazione della domanda di NASpI se la suddetta attività era preesistente, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarne anche ove sia pari a 0.

#### *Iscrizione ad Albi professionali e titolarità di partita Iva*

L'iscrizione ad Albi professionali del beneficiario di prestazione di disoccupazione non è da sola sufficiente a consentire, e quindi a far supporre, lo svolgimento di attività di lavoro autonomo. Altrettanto può dirsi in ordine alla semplice apertura di una partita Iva riferita al medesimo soggetto. Pur in presenza di impegno dichiarato in domanda da parte del disoccupato a segnalare iscrizione ad albi professionali e/o aperture di partita Iva successive alla presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione, l'Inps, ove emerga l'apertura di una partita Iva o l'iscrizione a un Albo professionale, verifica se l'attività sia effettivamente svolta contattando l'interessato. Se l'attività è effettivamente svolta e l'interessato non ha provveduto a comunicarne l'avvio con indicazione del relativo reddito presunto, si produrrà la decadenza dalla prestazione. Se l'attività non risulta svolta, la prestazione potrà continuare ad essere erogata.

L'iscrizione ad Albo professionale o la titolarità di partita Iva richiedono che venga posta particolare attenzione ai casi in cui risultino preesistenti alla presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione. Per detti casi la procedura di presentazione telematica della domanda sarà opportunamente adeguata al fine di una loro preventiva intercettazione. In attesa dell'adeguamento sarà cura dell'Inps verificare se l'attività sia effettivamente svolta contattando l'interessato. Se le verifiche effettuate accerteranno un mancato svolgimento di attività, la prestazione di disoccupazione potrà essere erogata; ove

le verifiche accertino invece l'effettivo svolgimento di attività da data antecedente la presentazione della domanda di prestazione di disoccupazione, quest'ultima non potrà essere erogata.

#### *Incentivo all'autoimprenditorialità*

Il lavoratore avente diritto alla NASpI può richiedere la liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento, a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o d'impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio. L'incentivo può essere riconosciuto nei seguenti casi:

- attività professionale esercitata da liberi professionisti anche iscritti a specifiche casse, in quanto attività di lavoro autonomo;
- attività di impresa individuale commerciale, artigiana, agricola;
- sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio;
- costituzione di società unipersonale (Srl, Srls e Spa) caratterizzata dalla presenza di un unico socio (di regola il socio unico ha la responsabilità limitata al capitale sociale conferito, a condizione che si versi l'intero capitale sociale sottoscritto, sia comunicato al Registro Imprese la presenza dell'unico socio e sia indicato negli atti e nella corrispondenza della società l'unipersonalità della stessa, senza però indicare il nome del socio unico; il mancato adempimento di tali obblighi comporta la perdita del beneficio della responsabilità limitata. In quest'ultimo caso, il socio che risponde illimitatamente può ottenere l'incentivo al pari di chi esercita attività d'impresa individuale);
- costituzione o ingresso in società di persone (Snc o Sas), in quanto il reddito derivante dall'attività svolta dal socio nell'ambito della società è fiscalmente qualificato reddito di impresa;
- costituzione o ingresso in società di capitali (Srl) per la medesima considerazione sulla natura del reddito derivante dall'attività in ambito societario, qualificato anch'esso fiscalmente reddito di impresa.

Ai beneficiari di NASpI che rivestono la posizione di socio di capitale conferendo esclusivamente capitale e la cui partecipazione alla società non è riconducibile ad attività di lavoro autonomo o di impresa, non può essere riconosciuto l'incentivo all'autoimprenditorialità.

\*\*\*

## RISORSE PER LE AZIENDE

- **Elenco personale**

Rif.	Descrizione
<b>FG 421</b>	Anni 25 - Residente a Verona – Diploma di Maturità classica – Laurea in Lingue e Culture per il Turismo e il Commercio Internazionale - Buona conoscenza delle lingue inglese e francese – Esperienza di stage presso hotel con mansioni di front-office, back-office, gestione prenotazioni, mansioni commerciali e accoglienza clientela – Buona conoscenza informatica.
<b>GL 422</b>	Anni 27 – Residente ad Albarè di Costermano (VR) – Maturità linguistica – Corso di Vetrinistica e Visual Merchandising – Buona conoscenza di inglese, tedesco e spagnolo - Buone capacità organizzative - Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come addetta alla vendita/commissa, segreteria e organizzazione di eventi.
<b>AN 423</b>	Anni 26 - Residente a Nogara (VR) – Laurea in Scienze e Tecniche psicologiche – Diploma di Tecnico dei servizi turistici e dell'accoglienza all'ospite – Buona conoscenza della lingua inglese e sufficiente del tedesco - Buona conoscenza informatica – Esperienza come cameriera di sala, addetta alle vendite, bartender – Attualmente coordinamento formazione e segreteria organizzativa.
<b>PD 424</b>	Anni 53 – Residente a Verona – Maturità magistrale – Qualifica professionale di addetto alla segreteria di azienda – Esperienza come impiegata grafica e amministrativa presso studio grafico e impiegata amministrativa e commerciale – Conoscenza di base della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – DISOCCUPATA.
<b>MB 425</b>	Anni 53 - Residente a Verona – Diploma di perito industriale con specializzazione informatica – Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Esperienza come tecnico hardware e responsabile di magazzino – Tecnico elettronico – Capacità di diagnosticare e risolvere le problematiche dei vari dispositivi informatici – Utilizzo dei principali strumenti di ricerca dei guasti – ATTUALMENTE DISOCCUPATO.
<b>MG 426</b>	Anni 46 - Residente a Villafranca di Verona (VR) – Diploma di maturità classica – Corso di formazione per Responsabile del servizio di prevenzione protezione non datore di lavoro RSPP – Corso di agente di commercio – Corso di programmazione – Conoscenza informatica molto buona – Esperienza come programmatore/analista – Agente di commercio plurimandatario – RSPP.
<b>UB 427</b>	Anni 33 – Residente a Verona –. Maturità classica – Laurea triennale in Scienze dei Beni Culturali facoltà di lettere – Master in Art and Culture Management - Buona conoscenza della lingua inglese e sufficiente dello spagnolo - Segreteria organizzativa – Attualmente Project Coordinator Team eventi Audi – Socio fondatore e creativo di “Progetto Quid”.
<b>AN 428</b>	Anni 26 - Residente a Nogara (VR) – Laurea in Scienze e tecniche psicologiche - Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza come cameriera, e bartender, addetta alle vendite - Attualmente coordinamento formazione e segreteria organizzativa.
<b>SP 429</b>	Anni 47 – Residente a Verona – Diploma di Maturità linguistica – Operatore turistico – Buona conoscenza di inglese, tedesco e spagnolo - Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come impiegata commerciale Italia/Estero.
<b>RI 430</b>	Anni 30 – Residente a Bussolengo (VR) – Maturità d'Arte Applicata /Tecnico di abbigliamento e moda – Corso di stilista di moda con modellismo e sartoria - Corso per addetto contabilità e buste paga – Conoscenza delle lingue: rumeno, italiano e inglese – Ottima conoscenza informatica – Ottima conoscenza e capacità nel settore moda, modellismo e sartoria – Esperienza come addetta alla segreteria, back office, impiegata di magazzino, inserimento dati, modellista – REGOLARMENTE ISCRITTA AL COLLOCAMENTO MIRATO PER DEFICIT UDITIVO AI SENSI DELL'ART. 8 DELLA LEGGE 68/99.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

da compilare e inviare a  
[a.ricciardo@apiverona.net](mailto:a.ricciardo@apiverona.net)

Azienda \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Attività \_\_\_\_\_

Referente \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Codici richiesti \_\_\_\_\_

Azienda associata ad API      si       no