



NEWSLETTER

Novembre
Novembre

2016

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138
Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.net e-mail: info@apiverona.net

ADERENTE CONFIMI

SOMMARIO

CIRCOLARI

CIGS – Correttivo ministeriale in merito alla modalità di richiesta.....	4
CIGO – Contributo addizionale e conguaglio dei trattamenti anticipati.....	4
INAIL – Servizio online i certificati medici in formato pdf.....	5
Istruzioni operative sull'utilizzazione degli impianti di localizzazione satellitare GPS – Ispettorato nazionale del lavoro.....	5
Ministero del Lavoro – Settori e professioni caratterizzati da tasso di disparità uomo donna.....	6
DURC on line – Modifiche per aziende edili e aziende interessate da procedure concorsuali.....	6
Domande di integrazione salariale ordinaria (CIGO) – Obbligo di utilizzo del ticket mediante invio di flusso xml.....	7
Decreto correttivo jobs act, D.lgs 185/2016 – Lavoro accessorio.....	7
Infortunio sul lavoro – Denunce obbligatorie anche per un giorno.....	9
Controllo dei lavoratori.....	9
1. Controllo di e-mail e navigazione internet	
2. Controllo a distanza mediante badge	
3. Controllo di navigazione internet, posta elettronica e telefonate	
CIGS – Proroga Cigs con cessazione attività.....	10
Mobilità in deroga - Proroga per destinatari Cigs	10

FLASH NEWS

Depenalizzazione – Ulteriori indicazioni dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.....	12
Cruscotto infortuni - Visibile ad aziende e intermediari.....	12
Trasformazione dell'apprendistato di alta formazione in apprendistato professionalizzante	13
Ammortizzatori sociali in deroga 2016: assegnate ulteriori risorse.....	13
PMI salute – Salute, prevenzione e cura per i lavoratori delle piccole e medie imprese metalmeccaniche.....	13

GIURISPRUDENZA

Licenziamento - Legittimo se previsto con incentivo all'esodo.....	14
Licenziamento - Giustificato anche se le mansioni sono ripartite su altri dipendenti.....	14
Permessi Legge 104/92 - L'utilizzo per fini diversi dall'assistenza legittima il licenziamento.....	14
Superminimo – Assorbimento per la particolare promozione.....	14

RISORSE UMANE

➤ Elenco nominativi.....	15
--------------------------	----

CIGS – Correttivo ministeriale in merito alla modalità di richiesta

Il Ministero del Lavoro e della Politiche Sociali, con la [**circolare n. 35 del 15 novembre 2016**](#), opera un correttivo alla circolare n. 30 del 14 ottobre 2015, avente come principale oggetto l'intervento integrativo di integrazione salariale straordinaria, CIGS, a favore delle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta ai sensi dell'art. 27 del decreto legge 22 giugno 2012, n. 83. L'aspetto più rilevante riguarda la durata del trattamento integrativo in quanto la circolare precedente aveva disciplinato la possibilità di concedere il trattamento di integrazione salariale straordinaria della durata di dodici mesi, anche dopo il 31.12.2016, a patto che l'accordo fosse stato sottoscritto entro l'anno 2016, con richieste e conseguente inizio delle sospensioni o riduzioni di orario sempre nel 2016. L'intervento correttivo del Ministero ritiene che in caso di inizio delle sospensioni o riduzioni di orario nel 2016, sia possibile concedere il trattamento sino al limite massimo di dodici mesi, anche superando il limite temporale del 31.12.2016, e fermo restando il limite di spesa complessivo e quello definito dalle risorse assegnate ad ogni singola regione.

CIGO – Contributo addizionale e conguaglio dei trattamenti anticipati

L'INPS, con la [**circolare n. 199 del 15 novembre 2016**](#), fornisce chiarimenti su termini e decadenza per le procedure di cassa integrazione e ricorso alle prestazioni dei Fondi di solidarietà, rinviando ad una ulteriore circolare per quel che riguarda gli aggiornamenti e le implementazioni della procedura UNIEMENS in materia di cassa integrazione, anche in deroga, e dei fondi di solidarietà.

Conguaglio e termine di decadenza

In ogni caso, il conguaglio dei trattamenti anticipati dalle aziende sarà consentito entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di adozione della circolare di prossima emanazione.

Analogamente, in mancanza dei codici da utilizzare per operare il conguaglio dei trattamenti di integrazione salariale anticipati dalle aziende ai lavoratori interessati, anche il termine di decadenza dal diritto ad operare il conguaglio delle integrazioni corrisposte ai lavoratori interviene decorso il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di adozione delle relative disposizioni da parte dell'Istituto.

Decorrenza delle aliquote del nuovo contributo addizionale

Le nuove aliquote di contribuzione si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015, data di entrata in vigore del decreto legislativo 148/2015. Tuttavia vi sono alcuni casi specifici di integrazione salariale in cui continua ad applicarsi la normativa previgente:

- che costituiscono proroga dei trattamenti per riorganizzazione, ristrutturazione e contratti di solidarietà, purché le domande relative al primo anno siano state presentate entro il 23 settembre 2015;
- previste, per il secondo anno di programmi di cessazioni biennali di attività, da istanze presentate dopo il 24 settembre 2015;
- qualora la consultazione sindacale/verbale di accordo e le conseguenti sospensioni/riduzioni di orario di lavoro siano intervenute prima dell'entrata in vigore del predetto D. Lgs. n. 148/2015 e

le relative istanze di CIGS siano state presentate nell'arco temporale tra il 24 settembre 2015 ed il 31 ottobre 2015.

Ai fini del computo del superamento delle 52 e 104 settimane che determinano l'incremento delle aliquote del contributo addizionale devono essere presi in considerazione i trattamenti di integrazione salariale per i quali sia stata presentata istanza a decorrere dal 24 settembre 2015 anche se riguardanti eventi di sospensione o riduzione antecedenti a tale data.

Nel caso in cui il superamento dei limiti di durata, in corrispondenza dei quali scatta l'incremento delle aliquote del contributo, si verifichi nel corso del mese, la nuova maggior aliquota sarà applicata a partire dai periodi di competenza del mese successivo a quello in cui si è verificato il superamento di detti limiti.

INAIL – Servizio online i certificati medici in formato pdf

L'Istituto Nazionale per gli Infortuni sul Lavoro, in data 8 novembre 2016, rende noto di aver implementato i propri Servizi online, introducendo due nuove funzionalità, denominate “Certificati medici di malattia professionale” e “Ricerca certificati medici”.

In particolare, la funzionalità “Certificati medici di malattia professionali” fornisce anche i pdf della segnalazione di malattia professionale e del referto medico, scaricabili a seguito dell'invio del certificato.

Per ulteriori informazioni si rimanda al manuale utente aggiornato ([clicca qui](#))

Il nuovo servizio Ricerca certificati medici, consente il reperimento di un certificato medico di infortunio o di malattia professionale. E' a disposizione di tutti i soggetti obbligati all'inoltro delle denunce di infortunio, malattia professionale e silicosi/asbestosi, ovvero dei datori di lavoro e loro delegati e intermediari, nonché degli uffici nazionali e zionali dei Patronati e dei lavoratori registrati come cittadini con credenziali dispositive.

Per ulteriori informazioni si rimanda al manuale utente aggiornato ([clicca qui](#))

Istruzioni operative sull'utilizzazione degli impianti di localizzazione satellitare GPS – Ispettorato nazionale del lavoro

Con la [circolare n. 2 del 7/11/2016 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro](#) fornisce indicazioni operative volte a chiarire in che limiti l'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS sia soggetta alle condizioni e procedure previste dall'art. 4, comma 1, della legge n. 300/1970.

In linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento “aggiunto” agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro. Ne consegue che, in tali casi, la fattispecie rientri nel campo di applicazione di cui al comma 1 dell'art.4 L. n. 300/1970 e pertanto le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Fonte Ministero del lavoro e delle Politiche sociali

Ministero del Lavoro – Settori e professioni caratterizzati da tasso di disparità uomo donna

È stato pubblicato sul sito del [Ministero del lavoro](#) il [Decreto interministeriale 27 ottobre 2016](#), che individua – per l’anno 2017 – i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% il valore medio annuo, per l’applicazione degli [incentivi all’assunzione](#) previsti dall’articolo 4, commi 8 – 11, L. 92/2012.

Riferimenti – Normativi:

- ex art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 (Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita)
- [Circolare Ministero del lavoro, 25 luglio 2013, n°34/2013](#)
- [Circolare INPS 111/2013](#)
- [Messaggio INPS 12212/2013](#)

DURC on line – Modifiche per aziende edili e aziende interessate da procedure concorsuali

Con la [Circolare n. 33 del 2 novembre 2016](#) il [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#) fornisce alcuni chiarimenti in materia di DURC on-line, già disciplinato dal D.M. 30 gennaio 2015, relativamente alle novità introdotte con il D.M. 23 febbraio 2016 (pubblicato in G.U. del 19 ottobre 2016) per quanto attiene:

- le aziende edili e
- aziende interessate da procedure concorsuali.

Aziende edili

Il DM 23 febbraio 2016 prevede l’applicazione della procedura di rilascio del DURC da parte delle Casse Edili, oltre alle imprese classificate o classificabili ai fini previdenziali nel settore industria o artigianato per le attività dell’edilizia, anche

- per tutte le imprese che, ancorché non inquadrate previdenzialmente nel settore edile, applichino comunque CCNL del settore edile sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Ne consegue che la verifica da parte delle Casse edili deve essere effettuata non solo nei confronti delle “imprese classificate o classificabili ai fini previdenziali nel settore dell’industria o dell’artigianato per l’attività edilizia”, ma anche “per le imprese che applicano il relativo contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni, per ciascuna parte, comparativamente più rappresentative”.

Aziende interessate da procedure concorsuali

Il Decreto 30 gennaio 2015 all’articolo 5 riconosceva alle aziende soggette a procedure concorsuali (fallimento e all’impresa in amministrazione straordinaria ai sensi del D.Lgs n. 270/1999) una condizione di regolarità relativamente agli obblighi contributivi scaduti prima dell’autorizzazione all’esercizio provvisorio e della dichiarazione di apertura della procedura.

Le modifiche apportate dal D.M. 23 febbraio 2016 sono volte ad “estendere l’ambito di applicazione della predetta condizione di regolarità” anche alle imprese ammesse:

- alla **procedura di liquidazione coatta amministrativa** e
- alla **procedura di amministrazione straordinaria** prevista per il risanamento delle grandi imprese in crisi di cui al DL n. 347/2003.

Inoltre il D.M. 23 febbraio 2016 non contempla più tra i requisiti necessari per il configurarsi di tale condizione di regolarità, l'avvenuta insinuazione al passivo da parte degli Enti previdenziali, con la conseguenza che l'impresa va considerata regolare per il solo fatto che gli obblighi contributivi siano scaduti anteriormente:

- alla data di autorizzazione all'esercizio provvisorio o
- alla data di apertura della procedura di amministrazione straordinaria.

Domande di integrazione salariale ordinaria (CIGO) – Obbligo di utilizzo del ticket mediante invio di flusso xml

L'Inps, con [messaggio n. 4315 del 27 ottobre 2016](#), ha reso noto che, in merito all'utilizzo del ticket per le domande di Cigo:

- è stata rilasciata la procedura con cui le aziende possono effettuare, su domande già trasmesse, l'associazione del ticket e della UP UniEmens.
- per un primo periodo transitorio (27 ottobre -19 novembre) le domande inviate tramite flusso .xml potranno essere integrate con le nuove informazioni richieste entro 7 giorni dalla data di invio.
- a partire dal 20 novembre 2016 tutte le domande telematiche CIGO inviate con flusso .xml dovranno essere integrate con le nuove modalità.

Decreto correttivo jobs act, D.lgs 185/2016 – Lavoro accessorio

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 235 del 7 ottobre 2016, il decreto legislativo n. 185 del 24 settembre 2016, con il quale sono stati introdotti correttivi ai decreti legislativi n. 81, n. 148, n. 149, n. 150 e n. 151 in materia di disciplina del rapporto di lavoro.

Le modifiche introdotte sono entrate in vigore a partire dall'8 ottobre 2016.

Riteniamo tuttavia di evidenziare in particolar modo la novità relativa alle modalità di attivazione del lavoro accessorio (voucher) che prevede una comunicazione preventiva di almeno 60 minuti prima dell'inizio di ciascuna prestazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro (DTL).

Tuttavia non essendo ancora state definite dal Ministero le modalità operative con cui effettuare tale adempimento, prudenzialmente consigliamo:

- di utilizzare ai fini della data certa i canali già noti per il lavoro intermittente ovvero sms al numero **3399942256** oppure email all'indirizzo ***intermittenti@pec.lavoro.gov.it***

comunicando:

- i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore,
- il luogo,
- il giorno e l'ora di inizio e di fine della prestazione (deve essere adempiuto ogni volta che viene utilizzato il voucher con la possibilità di doverlo ripetere anche più volte nell'arco della stessa giornata, se vengono svolte ore di lavoro frazionate).

Precisiamo che in caso di violazioni all'obbligo comunicativo, verrà applicata la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione (motivo per cui ci permettiamo di suggerire il comportamento prudenziale sopra illustrato).

Riproponiamo uno schema riassuntivo per una visione delle più rilevanti novità immediatamente operative Dlgs 185/2016 (decreto correttivo del Jobs Act):

CONTRATTI DI LAVORO E MANSIONI (Dlgs 81/2015)

Voucher	Obbligo di comunicare le prestazioni di lavoro accessorio almeno 60 minuti prima delle stesse indicando luogo, giorno, ora di inizio e fine, dati anagrafici o codice fiscale del lavoratore
Apprendistato	L'attivazione dei percorsi di <u>apprendistato di alta formazione e ricerca</u> è ora possibile avvalendosi delle disposizioni contenute nel Dm Lavoro 12 ottobre 2015
	Possibilità di proroga di un anno dei contratti di <u>apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale</u> , in corso alla data del 08 ottobre 2016, sempre che alla scadenza l'apprendista non abbia conseguito la qualifica o il diploma professionale

AMMORTIZZATORI SOCIALI (Dlgs 148/2015)

Cigo	La <u>domanda di Cigo per eventi oggettivamente non evitabili</u> può essere presentata entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento Cigs.
Cigs	La sospensione dell'attività lavorativa per Cigs può iniziare entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda
Contratti di solidarietà	È possibile trasformare da “difensivi” in “espansivi” i contratti di solidarietà in corso da almeno dodici mesi e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016. I lavoratori mantengono il 50% della Cigs; la restante parte è a carico dell'impresa e sulla stessa opera la copertura figurativa. Previste agevolazioni anche per le aziende.
	Per accordi sottoscritti in sede governativa entro il 31 luglio 2015 riguardanti casi di rilevante interesse strategico nazionale, con notevoli ricadute occupazionali in relazione ai quali è previsto l'utilizzo dei contratti di solidarietà, è possibile, a domanda, la reiterazione di alcune agevolazioni contributive fino a 24 mesi
Naspi	Per i lavoratori stagionali operanti nei settori turismo e stabilimenti termali, è previsto un incremento della durata della Naspi (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) al verificarsi di particolari situazioni
Deroghe	Le regioni e le province autonome possono concedere, nel 2016, Cig e mobilità in deroga, nella misura massima del 50% del loro plafond, disapplicando i criteri previsti dalla legislazione vigente

DIRITTO AL LAVORO DEI DISABILI (legge 68/1999)

Computo della riserva	I disabili non assunti tramite le liste di collocamento speciali possono essere computati nella riserva se la loro disabilità è pari o superiore al 60% (era solo superiore)
Sanzioni	Aumentata da 62,77 a 153,2 la sanzione che le aziende devono pagare (per ogni giorno e per ogni lavoratore) se non assumono disabili estesa la possibilità di applicazione della diffida

SEMPLIFICAZIONI (Dlgs 151/2015)

Dimissioni telematiche	Anche i consulenti del lavoro possono trasmettere i modelli di dimissioni telematiche
-------------------------------	---

Infortunio sul lavoro – Denunce obbligatorie anche per un giorno

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato, sul supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 226 del 27 settembre 2016, il Decreto interministeriale n. 183 del 25 maggio 2016 con il regolamento per la realizzazione e il funzionamento del SINP “*Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione ei luoghi di lavoro*”, nonché le regole per il trattamento dei dati, ai sensi dell’articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il regolamento, che entrerà in vigore il 12 ottobre 2016, dispone **l’obbligo per il datore di lavoro di comunicare gli infortuni con prognosi di almeno un giorno e fino a tre giorni, escluso quello dell’evento.**

Pertanto fino all’11 ottobre la comunicazione non sarà necessaria perché si continuerà ad osservare quanto prescritto dall’art. 53 del Testo Unico Inail, ossia la denuncia degli infortuni con prognosi di assenza superiore a tre giorni oltre a quello dell’infortunio, assolvendo contemporaneamente anche all’obbligo dell’art. 18 comma 1, lett. r, del T. U. sulla sicurezza, Dlgs 81/2008, limitatamente però per gli infortuni con prognosi di assenza superiore a tre giorni oltre a quello dell’evento.

Per gli infortuni con assenza di almeno un giorno, oltre a quello dell’infortunio, invece, l’obbligo era stato sospeso e rinviato fino all’entrata in vigore della normativa attuativa del SINP.

Dal 12 ottobre, quindi, chi non comunicherà a fini statistici i dati degli infortuni che comportino un’assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell’evento, ed entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico sarà soggetto ad una sanzione con un importo variabile:

- da 548,00 euro a 1.972,80 euro.

Controllo dei lavoratori

Garante della privacy ([newsletter n. 419/2016](#)) e Corte di Cassazione (sentenze n. 9904/2016 e n. 18302/2016) hanno espresso pareri che limitano i poteri di controllo che il datore di lavoro può legittimamente esercitare nei confronti dei lavoratori.

Controllo di e-mail e navigazione internet

Dalla newsletter n. 419 del 15 settembre 2016 del Garante per la privacy, si apprende che verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione web del personale sono in contrasto con il Codice della privacy e con lo Statuto dei Lavoratori. Così ha deciso il Garante, che ha vietato a un’Università il monitoraggio massivo delle attività in internet dei propri dipendenti, ritenendo illecito il trattamento dei dati personali raccolti e vietandone l’ulteriore uso, ma imponendone la conservazione per consentirne l’eventuale acquisizione da parte della magistratura. Gli strumenti utilizzati dall’ateneo per il controllo operavano in background, con modalità non percepibili dall’utente, e consentivano la verifica costante e indiscriminata degli accessi degli utenti alla rete e all’e-mail, anche mediante il tracciamento puntuale degli indirizzi Ip e dei Mac Address dei pc assegnati ai dipendenti. Tali software non erano necessari per lo svolgimento dell’attività e, pertanto, si è realizzata anche una violazione delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori sul controllo a distanza dei lavoratori.

Controllo a distanza mediante badge

Con la sentenza n. 9904/2016, la Corte di Cassazione afferma che anche la rilevazione dei dati di entrata e uscita dall’azienda mediante un’apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro, sia pure per il vantaggio dei dipendenti, ma utilizzabile anche in funzione di controllo dell’osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell’orario di lavoro e della correttezza dell’esecuzione della prestazione lavorativa, non concordata con le rappresentanze sindacali o autorizzata dalla Direzione territoriale del lavoro, si risolve in un controllo sull’orario di lavoro e in un accertamento sul quantum della prestazione, rientrando nella tutela dell’articolo 4 St.Lav.. Il lettore di badge, collegato in rete all’ufficio del personale, consentiva la trasmissione di tutti i dati acquisiti riguardanti non solo l’orario di ingresso e

uscita, ma anche le sospensioni, i permessi e le pause, così realizzando il controllo costante a distanza, consentendo di comparare immediatamente i dati di tutti i dipendenti e realizzando un controllo continuo, permanente e globale. Il licenziamento intimato in base a tali dati è stato perciò ritenuto illegittimo.

Controllo di navigazione internet, posta elettronica e telefonate

Con la sentenza n. 18302/2016, la Cassazione, non ritenendo di dover rimettere la questione alle Sezioni Unite perché la giurisprudenza di legittimità ha adottato una linea coerente, ha ribadito che le norme dello Statuto dei Lavoratori sono tese ad assicurare al lavoratore che il controllo a distanza della sua attività lavorativa, anche solo potenziale, sia protetto da garanzie. Quando l'attività di vigilanza a distanza, comunque realizzata, permetta anche la mera possibilità di controllo dell'attività lavorativa occorre attivare le suddette garanzie (articolo 4, L. 300/1970) e ciò anche quando si tratti di controlli difensivi diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori.

Nel caso oggetto della sentenza, inoltre, è stata ritenuta corretta la contestazione del Garante per la privacy in merito alla violazione dell'articolo 8, L. 300/1970, che prevede il divieto di indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore, in quanto acquisire e conservare dati che contengono o possono contenere tali informazioni importa già l'integrazione della condotta vietata, anche se i dati non sono poi utilizzati. Quindi l'illecito si realizza con la mera acquisizione e conservazione dei dati e non necessita di alcun particolare trattamento.

In sintesi: l'inibizione dell'accesso dei lavoratori a determinati siti è lecito, la registrazione dei file Log identificativi di indirizzo Ip, dell'utenza contattata, della data e ora di accesso in assenza delle procedure previste per i controlli a distanza, invece, non lo è, anche se i lavoratori siano stati adeguatamente informati circa le modalità di trattamento dei dati. Inoltre, l'acquisizione e conservazione di tali dati comporta la violazione dell'articolo 8 citato.

Anche sul tema del controllo del traffico telefonico la Corte ribadisce la necessità di applicare le garanzie dell'articolo 4 St.Lav. anche in caso di controlli difensivi.

Quanto poi alla posta elettronica, la Corte ritiene che, quand'anche si informino i lavoratori della possibilità di archiviare i messaggi sul server aziendale o sul Pc messo a disposizione dall'azienda, questo non comporta che essi siano resi edotti che, scegliendo la prima opzione, i loro messaggi rimarranno, per un periodo di tempo prolungato, accessibili in chiaro dai soggetti abilitati alla consultazione. Attenzione quindi alle informative sulla privacy da fornire ai lavoratori.

Mobilità in deroga - Proroga per destinatari Cigs

In data 6 settembre 2016 l'Inps, con il messaggio n. 3561, ha reso noto che con D.I. n. 1600068 del 3 agosto 2016, il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministro dell'economia, ha disposto la proroga per il 2016 dell'indennità di mobilità in deroga per i lavoratori che hanno beneficiato del trattamento Cigs ex articolo 4, comma 21, L. 608/1996.

Il decreto, all'articolo 2, ha disposto la proroga all'accesso al trattamento di mobilità per l'anno 2016 in favore dei lavoratori già beneficiari del predetto trattamento ai sensi dell'articolo 1, comma 1, D.L. 393/1997, e successive modificazioni e integrazioni.

Con il 2017 non sarà più erogabile la mobilità in deroga, ma vi sarà soltanto la NASpI.

La proroga della mobilità in deroga spetta ai lavoratori che, prima del licenziamento, hanno beneficiato del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 4, comma 21, L. 608/1996.

La misura dell'indennità di mobilità, da corrispondere dal 1° gennaio 2016, è ridotta del 40%: per l'intero periodo i lavoratori beneficiano, se dovuto, dell'assegno al nucleo familiare, secondo le vigenti disposizioni di legge, e dell'accredito della contribuzione figurativa.

Inoltre ciascuna domanda dovrà essere gestita inserendo nel "campo decadenza" la data 01.01.2017 oppure, se il lavoratore prima della suddetta data è stato assunto a tempo indeterminato o collocato in pensione, la data esatta di decadenza dalla prestazione. In assenza di compilazione di detto campo la procedura non consentirà di effettuare alcun pagamento.

Il diritto a fruire dell'ammortizzatore in deroga spetta a prescindere dall'eventuale superamento della durata massima, fissata a 3 anni.

Depenalizzazione – Ulteriori indicazioni dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Il Ministero del lavoro, con nota 9 agosto 2016, n. 15764, ha diramato ulteriori precisazioni (si veda la [circolare n. 6/2016](#)) in relazione al nuovo sistema sanzionatorio amministrativo, a seguito della depenalizzazione operata con il D.Lgs. 8/2016, con particolare attenzione agli illeciti commessi prima dell'entrata in vigore di tale decreto (6 febbraio 2016).

Innanzitutto il Ministero ricorda che agli illeciti commessi prima del 6 febbraio 2016 (sempre che il procedimento penale non sia già stato definito con sentenza o con decreto divenuti irrevocabili) vanno applicate retroattivamente le nuove sanzioni amministrative, fermo restando il rispetto di quanto previsto dall'articolo 8, comma 3, D.Lgs. 8/2016, in base al quale non può essere applicata una sanzione amministrativa pecuniaria per un importo superiore al massimo della pena originariamente inflitta per il reato.

Nel caso di ipotesi in cui la pena originariamente prevista era quantificata in misura proporzionale, come la fattispecie della somministrazione illecita, l'attuale regime sanzionatorio (articolo 1, comma 6, D.Lgs. 8/2016) prevede una somma dovuta pari all'ammontare della multa o dell'ammenda, ma in ogni caso non inferiore a 5.000 euro né superiore a 50.000 euro.

Pertanto, in tali casi, la quantificazione avviene in base alle modalità di calcolo previste per l'originaria pena pecuniaria: sull'importo così determinato si applica la riduzione ex articolo 16, L. 689/1981 (pagamento di una somma in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa, o, se più favorevole, al doppio del minimo della sanzione edittale).

Il Ministero ritiene che anche in relazione agli illeciti commessi prima del 6 febbraio trovi applicazione il limite massimo di 50.000 euro.

Infine, il Ministero del Lavoro ha precisato che in eventuali ipotesi di appalto illecito che coinvolgano più soggetti (es. committente e più imprese appaltatrici), il limite di 50.000 euro si applica in riferimento a ciascun appalto.

Cruscotto infortuni - Visibile ad aziende e intermediari

Come noto, a mezzo del D.Lgs 151/2015, a decorrere dal 23 dicembre 2015, è stata abolita la tenuta del registro degli infortuni. A tal proposito si fa notare che rimane in vigore l'obbligo di denunciare all'Inail gli infortuni occorsi in azienda, così come di conservare, nei limiti prescrizione, il registro degli infortuni in precedenza compilato.

Con propria circolare n. 31/2016, l'Inail fa presente che, al momento della suddetta abolizione, ai fini di una corretta attività ispettiva, era stato approntato il c.d. cruscotto infortuni, cui avevano accesso gli organi ispettivi, ministeriali, della Asl e quelli dell'istituto stesso. Su tale cruscotto era possibile consultare gli infortuni occorsi dopo la predetta data di abolizione del registro apposito.

Con un'implementazione dei servizi offerti sul proprio sito, l'Istituto assicurativo fa presente che detto cruscotto è adesso visibile da parte delle aziende e dei loro intermediari muniti di delega.

Per visualizzare dette informazioni ci si dovrà recare sul sito Inail (www.inail.it), ed entrare con le opportune credenziali nella macro area "Denuncia d'infortunio e malattia". In questo modo, il soggetto accreditato, potrà visualizzare tutti i dati infortunistici relativi alla propria posizione od all'azienda in delega.

Trasformazione dell'apprendistato di alta formazione in apprendistato professionalizzante

Si comunica che il Ministero del lavoro, con nota n. 14994 del 29 luglio 2016, ha chiarito che non sembrano sussistere ostacoli alla trasformazione dei contratti di apprendistato per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore, stipulati sotto la vigenza del D.Lgs. 167/2011, in contratti di apprendistato professionalizzante di cui al D.Lgs. 81/2015, anche in considerazione del fatto che il vigente articolo 43, comma 9, ammette espressamente tale possibilità.

Per il Dicastero la funzione dell'apprendistato professionalizzante è quella di far acquisire all'apprendista le conoscenze e la capacità tecnica necessarie per diventare lavoratore qualificato.

Per raggiungere tale scopo, la formazione impartita dal datore di lavoro deve essere:

"necessaria", nel senso che l'apprendista non deve essere già in possesso delle conoscenze e delle capacità previste per la qualifica professionale alla cui acquisizione l'apprendistato stesso è finalizzato; "effettiva", cioè realmente impartita.

In assenza di tali caratteristiche il contratto sarebbe illegittimo.

Ammortizzatori sociali in deroga 2016: assegnate ulteriori risorse

I Ministeri del lavoro e dell'economia, con [D.I. 1600075 del 9 settembre 2016](#), hanno assegnato 162.828.217 euro alle Regioni Basilicata, Calabria, Campania, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Marche, Molise, Puglia, Toscana, Umbria e Veneto per il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga, con riferimento alle residue competenze relative all'anno 2016.

Il decreto dispone anche che, per le finalità di cui all'articolo 1, comma 304, L. 208/2015, ultimo periodo, le Regioni possono disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità, anche in deroga ai criteri di cui agli articoli 2 e 3, D.I. 83473/2014, nella misura del 5% delle risorse ad esse attribuite.

PMI salute – Salute, prevenzione e cura per i lavoratori delle piccole e medie imprese metalmeccaniche

In data 1° ottobre 2013 con la sottoscrizione del CCNL Confimi Meccanica è stato istituito, in collaborazione con RBM Salute®, il fondo PMI Salute operativo in materia di assistenza sanitaria integrativa al fine di garantire nuove significative tutele e assistenza ai lavoratori.

L'accordo prevede la possibilità di fruire di prestazioni sanitarie integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale, attraverso un contributo a carico del lavoratore e della propria azienda.

Di seguito si allega la documentazione relativa alla presentazione del fondo Pmi salute e le prestazioni/interventi assistenziali che il lavoratore può richiedere:

– [Brochure – Scopri il prodotto](#)

– [Guida alle prestazioni sanitarie](#)

– [Nomenclatore PMI Salute](#)

Per maggiori informazioni si rinvia al sito di PMI Salute:

www.pmisalute.it

www.contrattopmi.it

Licenziamento - Legittimo se previsto con incentivo all'esodo

In materia di licenziamento, la Corte di Cassazione ha chiarito che deve considerarsi legittima la conclusione del rapporto qualora vi sia la dazione di una somma di denaro da parte del datore, nonché l'accettazione da parte del lavoratore.

Con la Sentenza n. 19179 del 28 settembre 2016 si precisa che ai fini della legittimità del licenziamento risulta sufficiente l'accettazione da parte del prestatore della somma riconosciuta dal datore, a titolo di incentivo all'esodo, in aggiunta a quanto spettante a titolo di TFR.

Licenziamento - Giustificato anche se le mansioni sono ripartite su altri dipendenti

Con la Sentenza n. 19185 pubblicata il 28 settembre 2016 la Corte di Cassazione è intervenuta in merito alla legittimità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo per riassetto organizzativo.

In particolare, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo nell'ipotesi in cui le mansioni del licenziato siano poi state "riassorbite", frazionandole su altri dipendenti ancora in forza.

Permessi Legge 104/92 - L'utilizzo per fini diversi dall'assistenza legittima il licenziamento

Utilizzare i permessi previsti dalla Legge n. 104/92 per l'assistenza ai disabili, per finalità differenti da quelli previsti dalla norma legittima il licenziamento per giusta causa del lavoratore.

Tale conclusione cui è giunta la Corte di Cassazione nella Sentenza n. 17968 del 13 settembre 2016, nella quale chiarisce che i permessi "devono essere fruiti in coerenza con la loro funzione: in difetto di tale nesso causale diretto tra assenza dal lavoro e prestazione di assistenza, devono ritenersi violati i principi di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro che dell'ente assicurativo". Pertanto, l'utilizzo improprio dei permessi della Legge n. 104/92 costituisce una violazione intenzionale degli obblighi del lavoratore, tale da giustificare il licenziamento per giusta causa.

Superminimo – Assorbimento per la particolare promozione

Con la Sentenza n. 17861 pubblicata il 9 settembre 2016 la Corte di Cassazione è intervenuta in merito alla legittimità della cessata erogazione di un superminimo concesso ad un dipendente.

Nello specifico, poiché il suddetto superminimo era stato pattuito con clausola di assorbimento solo ad eventuale promozione del lavoratore, la Suprema Corte ha sentenziato che in assenza di detta promozione i soli aumenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva non potevano assorbire tale somma aggiuntiva.

Laureati/Diplomati

ST 371	Anni 42 - Residente a Legnago (VR) – Diploma Tecnico commerciale – Conoscenza scolastica delle lingue inglese e francese – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come commessa, cassiera e operaia addetta all'assemblaggio.
MS 372	Anni 47 – Residente a Cerea (VR) – Licenzia media – Corsi di lingua inglese – Corso Sicurezza sul lavoro, sistema qualità e informatica – Buona conoscenza informativa – Utilizzo programma di contabilità – Pluriennale esperienza come impiegata addetta al front-office, operazioni amministrative, fornitori e agenti di commercio, amministrazione del personale, home banking.
PC 373	Anni 53 - Residente a Verona – Diploma di Ragioniere e perito commerciale – Buona conoscenza informatica – Sufficiente conoscenza delle lingue inglese e francese – Esperienza lavorativa come impiegata con le seguenti mansioni: amministrazione clienti e fornitori, recupero crediti, ufficio tecnico, banche.
EB 374	Anni 41 – Residente a Isola della Scala (VR) – Diploma di Ragioniere perito tecnico commerciale – Corso per Addetto alla gestione di applicazioni software e trattamento elettronico di dati su PC – Inglese scolastico – Buona conoscenza informatica – Programma di contabilità STR. – Esperienza lavorativa come impiegata amministrativa-commerciale - Impiegata grafica – centralinista e segretaria.
EP 375	Anni 40 – Residente a San Giovanni Lupatoto (VR) – Diploma di analista contabile – Discreta conoscenza delle lingue inglese e spagnolo – Buona conoscenza informatica – Esperienza come impiegata amministrativa-contabile.
EB 376	Anni 31 – Residente a Nogara (VR) – Laurea in Chimica con indirizzo in chimica ambientale – Diploma di Maturità Scientifica – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica - Esperienza come tecnico di laboratorio chimico e biologico.
FF. 377	Anni 31 – Residente a Mestre (VE) – Diploma di Operatore turistico – Buona conoscenza delle lingue inglese e spagnolo – Buona conoscenza informatica – Esperienza di stage come operatore turistico e assistenza tecnica nella rendicontazione finanziaria di progetti europei - Esperienza lavorativa come baby sitter e commessa.
MS 378	Anni 38 - Residente a Verona – Dottorato di ricerca in Biotecnologie Applicate - Laurea magistrale in Biotecnologie agro-industriali – Maturità classica - Buona conoscenza delle lingue francese e inglese – Ottima conoscenza informatica – Esperienza professionale come: tecnico di laboratorio, analista scientifico e assegnista di ricerca.
AR 379	Anni 19 – Residente a Bovolone (VR) – Diploma di perito aziendale corrispondente in lingue estere – Ottima conoscenza delle lingue inglese e francese, conoscenza di base del cinese – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come receptionist e aiuto ristorante.
SP 380	Anni 46 – Residente a Verona – Diploma di maturità linguistica – Operatore turistico – Conoscenza molto buona di inglese, tedesco e spagnolo - Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come impiegata commerciale Italia/Estero.
MP 381	Anni 43 - Residente a Caselle di Sommacampagna (VR) – Laurea in Economia e Commercio – Diploma di perito aziendale corrispondente in lingue estere – Conoscenza scolastica delle lingue inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica – Ottima conoscenza del software gestionale Ipsoa e buona conoscenza di Giotto Paghe - Esperienza lavorativa come impiegata contabile in studi professionali – Pluriennale esperienza nel settore della consulenza software pre e post vendita.
FB 382	Anni 19 – Residente a Negrar (VR) – Diploma di Perito commerciale – Buona conoscenza della lingua inglese e sufficiente conoscenza del tedesco - Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa presso agenzia di viaggi con le seguenti mansioni: organizzazione eventi, gestione posta elettronica, registrazione fatture – Esperienza presso mobilificio con le seguenti mansioni: segreteria generale, inserimento dati, controllo archivi e registrazione

	fatture.
PD 383	Anni 43 - Residente a Verona – Laurea in Giurisprudenza – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza lavorativa come impiegata con le seguenti mansioni: amministrazione del personale e assistente alla direzione.
BG 384	Anni 40 – Residente a Caprino V.se (VR) – Laurea in lingue e letterature straniere - Diploma di perito aziendale e corrispondente in lingue estere - Buona conoscenza informatica – Ottima conoscenza della lingua tedesca, ottima conoscenza della lingua inglese – Semestre di studio in Germania – Viaggi all'estero per lavoro - Esperienza come interprete simultanea – Versioni in tedesco e inglese di siti internet, contratti, manuali di istruzione, testi pubblicitari – Reception manager – Assistenza e consulenza commerciale Italia ed estero, traduzioni di testi e siti internet, interpretariato e corsi di lingue.
BP 385	Anni 46 – Residente a Colognola ai Colli (VR) – Diploma di geometra – Abilitazione alla libera professione di geometra – Tecnico di progettazione stradale e contabilità su computer – Tecnico software Help Desk – Pluriennale esperienza come impiegato tecnico amministrativo.
EP 386	Anni 34 – Residente a San Martino Buon Albergo (VR) – Laurea in Beni culturali - Diploma di Maturità Scientifica – Discreta conoscenza della lingua inglese – Conoscenza di base del tedesco – Buona conoscenza informatica - Esperienza come impiegata amministrativa e di front office, promoter, customers service, risorse umane, hostess di terra. .
SM 387	Anni 41 – Residente a Verona – Diploma di Maturità linguistica - Discreta conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza come commessa e impiegata ufficio commerciale.
MT 388	Anni 36 - Residente a San Martino Buon Albergo (VR) – Diploma di maturità classica – Corso di Autocad 2D – Buona conoscenza informatica - Esperienza come operaio addetto alla manutenzione di macchinari di lavorazione, riparazioni e collaudi – Esperienza in ambito edilizio.
VC 389	Anni 39 – Residente a Vigasio (VR) – Diploma di geometra – Tecnico competente acustica ambientale – Formatore qualificato per la sicurezza – Autocad 2D Buona conoscenza informatica – Addetto antincendio – Addetto primo soccorso – Esperienza come commerciale – Attuale occupazione come tecnico acustico ambientale, consulente sicurezza e igiene del lavoro.
EM 390	Anni 20 – Residente a San Giovanni Lupatoto (VR) – Diploma di maturità artistica indirizzo audiovisivo/multimediale – Discreta conoscenza della lingua inglese - Ottima conoscenza informatica – Corso di fotografia, progettazione lavori con In Design, montaggio video con I Movie, uso do Photoshop - Esperienza come segretaria d'azienda.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare a
a.ricciardo@apiverona.net
per richiesta CV

Azienda _____

Indirizzo _____

Tel. _____ E-mail _____ Fax _____

Settore _____

Attività _____

Referente _____ E-mail _____

Codici richiesti _____

Azienda associata ad API Si No