



NEWSLETTER

APRILE
APRILE

2014

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

LEGNAGO

Via del Pontiere, 17 - C.A.P. 37045
Tel. 0442/28466 - Fax 0442/28008

SOMMARIO

1. CIRCOLARI

- **D.L. N.34/14 – Disposizioni urgenti in materia di lavoro, JOBS ACT** pag. 03
 - a) **Il nuovo contratto a termine**
 - b) **Apprendistato**
- **Apprendistato - Le linee guida della Conferenza Stato Regioni** pag. 04
- **Tirocini - Obblighi assicurazione INAIL** pag. 04
- **DURC interno – Nuova gestione note di rettifica** pag. 06
- **Adempimenti aziende - Rapporto biennale sulla situazione del personale aziendale** pag. 07
- **Lavoro minorile – Certificato penale obbligatorio per i colleghi** pag. 08
- **Autoliquidazione Inail 2014 - Riduzione del 14,17%** pag. 09
- **Salari medi e convenzionali per le prestazioni economiche di malattia, maternità e tbc** pag. 09

2. FLASH NEWS

- **INAIL - I minimali per l'anno 2014** pag. 10
- **Novità 2014 - Contratti di solidarietà** pag. 10
- **Il licenziamento del dirigente è legittimo anche senza giusta causa** pag. 10
- **Scelta dei lavoratori da porre in mobilità non limitata ad un solo reparto** pag. 11
- **Legittimo licenziare chi ruba: viene meno il vincolo fiduciario** pag. 11
- **Contestazione disciplinare non tempestiva – illegittimo il licenziamento** pag. 11

3. APPROFONDIMENTO

- **Nuovi importi delle sanzioni per lavoro irregolare e orario di lavoro** pag. 12

4. RISORSE UMANE

- **Laureati/diplomati** pag. 15

D.L. N.34/14 - Disposizioni urgenti in materia di lavoro, JOBS ACT

Come anticipato dalla nostra circolare n.74/14 del 26 marzo 2014, ricordiamo che è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.66 del 20 marzo il D.L. n.34 del 20 marzo 2014 riguardante le "*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*", in vigore dal 21 marzo 2014, anche se è necessario il passaggio alle Camere per la definitiva conversione in legge, che dovrà avvenire entro 60 giorni dalla sua pubblicazione.

Il decreto legge contiene disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine, apprendistato, servizi per il lavoro, verifica della regolarità contributiva, contratti di solidarietà e Durc.

Di seguito ci soffermiamo sulla nuova disciplina del contratto a termine e dell'apprendistato.

a) Il nuovo contratto a termine

Il decreto legge in commento interviene modificando parzialmente il D.Lgs. n.368/01 che regola il contratto a tempo determinato. In particolare, al fine di diminuire il contenzioso instauratosi sulla legittimità delle ragioni giustificatrici, dispone che i nuovi contratti stipulati a decorrere dal 21 marzo 2014 non debbano più prevedere l'indicazione delle ragioni specifiche riferibili a motivazioni tecniche, sostitutive, produttive o organizzative che consentivano l'apposizione di un termine al contratto. È importante sottolineare come le disposizioni sopra richiamate si applicano anche se tra lo stesso lavoratore e lo stesso datore di lavoro sono intercorsi in passato altri rapporti di lavoro, fermo restando il limite del tetto massimo dei 36 mesi e/o di quanto semmai previsto dalla contrattazione collettiva.

E' stato inoltre elevato il numero delle proroghe passando da 1 a **8 proroghe** nell'ambito dei 36 mesi.

Coerentemente, anche per la proroga non sarà necessaria l'indicazione delle causali, mentre è condizione necessaria per la legittimità della stessa il riferimento alla medesima attività oggetto della stipula del contratto e l'acquisizione del consenso del lavoratore.

Viene però introdotta una rigida limitazione al ricorso ai contratti a tempo determinato all'interno dell'impresa ovvero **il limite massimo di rapporti a termine costituibili nella misura massima del 20% dell'organico complessivo**, espressione che si ritiene riferibile ai soli lavoratori subordinati.

In attesa degli opportuni chiarimenti ministeriali, si ritiene che il limite individuato sia da verificarsi al momento della decorrenza di ogni nuovo contratto e, prudenzialmente, i limiti percentuali stabiliti dai contratti collettivi debbano essere comunque sempre rispettati.

La norma poi dispone che nelle aziende sino a 5 dipendenti esista in ogni caso la possibilità di avviare almeno un contratto a termine.

Le altre disposizioni attualmente in vigore non sono state oggetto di alcuna modifica; pertanto, per quanto concerne, ad esempio, l'intervallo tra due contratti a termine, si continuerà ad applicare i seguenti intervalli (art.5, c. 3 D.lgs 368/2001)

- un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi,
- venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi

b) Apprendistato

Innanzitutto non è più previsto l'obbligo di forma scritta del Piano Formativo Individuale (PFI), fermo restando gli obblighi di registrazione delle competenze acquisite e quindi della formazione impartita.

In secondo luogo, si è proceduto con la riscrittura della norma che disciplina la formazione trasversale nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante, prevedendo che possa (e non più debba) integrarsi alla formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica. Al momento, in via cautelare, per la gestione della formazione trasversale si rinvia alle Linee Guida della Conferenza Stato Regioni 20 febbraio 2014, in quanto la facoltà introdotta dal D.L. n.34/14 sembrerebbe rivolgersi esclusivamente ai soggetti costituzionalmente competenti a regolare la materia, cioè le Regioni e le Province autonome, e non al singolo datore di lavoro.

Inoltre sono stati abrogati gli obblighi di conferma in servizio degli apprendisti al termine dell'apprendistato, al fine di poter poi assumere altri lavoratori con contratto di apprendistato.

Infine, è stata il decreto legge ha stabilito che le ore di formazione saranno retribuite al 35%. Tale nuova possibilità non si ritiene applicabile ai contratti in essere alla data di entrata in vigore, il 21 marzo 2014, ma solo a quelli stipulati successivamente.

Apprendistato - Le linee guida della Conferenza Stato Regioni

La Conferenza Stato Regioni ha definitivamente approvato, in data 20 febbraio 2014, le linee guida per la regolamentazione del contratto di apprendistato professionalizzante. Esse dovranno essere recepite entro 6 mesi dalla data di approvazione da ciascuna Regione e Province autonome (quindi entro il mese di agosto, tenuto però conto che il termine riveste carattere ordinatorio e non perentorio).

Al di là delle competenze demandate dalla Conferenza alle Regioni e Province autonome, il problema adesso è relativo alla concertazione di dette linee guida con il D.L. 34/2014 che è andato, per ora, ad abrogato quanto la Conferenza aveva appena regolamentato.

Non appena avverrà la conversione del decreto legge forse avremmo i chiarimenti necessari per poter gestire correttamente la formazione trasversale.

Tirocini - Obblighi assicurazione INAIL

Facendo seguito all'approvazione delle Linee guida in materia di tirocini del 20 febbraio 2014 e alle conseguenti discipline regionali, l'Inail ha dettato, con la circolare n.16/14, le proprie istruzioni in materia, che sono di seguito riassunte.

Tirocini oggetto delle linee guida

Formano oggetto delle linee guida le seguenti fattispecie di tirocini extracurriculari:

- i tirocini formativi e di orientamento finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nella transizione scuola-lavoro che non possono avere durata superiore a sei mesi e i cui destinatari sono i soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro 12 mesi;
- i tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di inoccupati e disoccupati, anche in mobilità, nonché a beneficiari di ammortizzatori sociali sulla base di specifici accordi in attuazione di politiche attive del lavoro che non possono avere una durata superiore a 12 mesi;
- i tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale, che se in favore di persone svantaggiate non possono durare più di 12 mesi, mentre per i disabili possono arrivare fino a 24 mesi.

Tirocini estranei alle linee guida

Restano escluse all'ambito di applicazione dell'accordo:

- tirocini **curricolari** ovvero quei tirocini promossi da università, istituzioni scolastiche, centri di formazione professionale, ovvero tutte le fattispecie non soggette a comunicazioni obbligatorie ai centri per l'impiego, in quanto esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o di formazione;
- periodi di **pratica professionale** per l'accesso alle professioni per le quali è prevista l'iscrizione ad specifici albi (esempio consulenti del lavoro, avvocati, ragionieri, ecc.);
- **tirocini transnazionali** quali, ad esempio, quelli attuati nell'ambito dei programmi comunitari per l'istruzione e per la formazione;
- **tirocini per soggetti extracomunitari** promossi all'interno delle quote di ingresso;
- **tirocini estivi**, promossi sempre da istituti scolastici.

Regime assicurativo tirocini

In tema di garanzie assicurative le normative regionali, in osservanza alle linee guida, stabiliscono:

- l'obbligo, per il soggetto promotore, di garantire, salvo diversa previsione della convenzione, la copertura assicurativa dei tirocinanti contro gli infortuni sul lavoro presso l'Inail di tutte le attività rientranti nel progetto formativo;
- la possibilità che le Regioni e Province autonome assumano a proprio carico gli oneri connessi a tale copertura assicurativa;
- la definizione, nell'ambito di apposite convenzioni, delle modalità attraverso le quali il soggetto ospitante può eventualmente assumere a suo carico l'onere della copertura assicurativa, nel caso in cui il soggetto promotore sia una Pubblica Amministrazione.

I **tirocini extracurricolari e curricolari** rientrano, ai fini del regime assicurativo, nella fattispecie prevista per i tirocini oggetto delle linee guida ovvero per i tirocini di qualificazione, riqualificazione e addestramento professionale, pertanto:

- il premio assicurativo è calcolato sulla base della retribuzione minima annua valevole ai fini del calcolo delle prestazioni Inail e sulla base del tasso del 9 per mille corrispondente alla voce 0720 della tariffa dei premi;
- a partire dal 4 marzo 2014 i tirocini sono classificati allo stesso modo dei corsi di istruzione e formazione professionale, con applicazione del tasso di tariffa proprio della voce 061110 delle varie gestioni, con esclusione dei corsi che comportano partecipazione alle lavorazioni esercitate dall'azienda, per i quali occorre fare riferimento alle voci che competono alle lavorazioni stesse;
- la retribuzione imponibile ai fini del premio assicurativo è quella convenzionale annuale pari al minimale di rendita rapportata alle giornate di presenza.

•

Obblighi relativi al CoVeneto

Per i tirocini extracurricolari oggetto delle linee guida è fatto obbligo ai soggetti ospitanti, anche per il tramite dei soggetti promotori, di effettuare la comunicazione di avvio del tirocinio al centro per l'impiego.

Per i tirocini curricolari invece non vi è obbligo per soggetto ospitante di comunicazione al centro per l'impiego e di corresponsione dell'indennità di partecipazione.

Istruzioni operative

Le sedi Inail devono acquisire dai clienti interessati le denunce di aggiornamento per valutare la corretta voce di tariffa applicabile; la riclassificazione sarà trattata quale rettifica d'ufficio e decorrerà dal primo giorno del mese successivo al provvedimento adottato.

Specifiche istruzioni saranno fornite per i tirocini transnazionali, per soggetti extracomunitari e tirocini estivi, estranei alle linee guida.

DURC interno – Nuova gestione note di rettifica

Con la L. n.296/06 fu stabilito che il godimento di benefici di tipo normativo o contributivo fosse subordinato alla regolarità contributiva dell'azienda, da rilevare a mezzo del Documento unico di regolarità contributiva (Durc). L'Inps, in relazione ai benefici di propria competenza, senza emissione di formale documento, verificava e segnalava, a mezzo semafori verdi o rossi, la regolarità o meno del datore di lavoro all'interno del cassetto previdenziale aziende. Da aprile 2014 verrà innovato il processo di gestione del Durc. Con frequenza mensile i sistemi informatici interrogheranno, in automatico, gli archivi Inps, ai fini di verificare la regolarità delle diverse posizioni.

Di conseguenza si potranno verificare queste situazioni:

- **se non verranno rilevate irregolarità** sarà acceso il semaforo verde; ciò significherà che per il mese stesso e per i tre successivi l'azienda avrà accesso ai benefici normativi o contributivi (ciò anche se nel frattempo insorgesse un'irregolarità);
- **nel caso in cui dalla verifica fossero rilevate irregolarità**, si avrà l'accensione di un semaforo giallo, quale allarme temporaneo; sarà quindi inviata una comunicazione, via Pec, all'azienda, indicando l'irregolarità riscontrata e concedendo 15 giorni per la sanatoria della stessa. Se entro questo termine l'irregolarità sarà sanata, si attiverà il semaforo verde; in caso contrario sarà acceso il semaforo rosso di situazione irregolare. In quest'ultima circostanza il datore di lavoro, per il mese di accensione del semaforo rosso, non potrà godere di alcun beneficio.

In sede di prima attivazione, ossia in aprile 2014, i datori di lavoro che risulteranno regolari – semaforo verde – avranno possibilità di accedere ai benefici per i mesi da aprile a luglio 2014. Per coloro i quali, al contrario, fossero rilevate irregolarità sarà acceso il semaforo giallo e verrà inviata un'apposita Pec al fine di consentire la sanatoria della posizione. Se la posizione non verrà sanata, come già specificato, si accenderà il semaforo rosso, con blocco dei benefici nel mese di aprile 2014, e si consolideranno i semafori rossi sui periodi pregressi irregolari.

L'Inps indica, inoltre, le voci di irregolarità che potranno presentarsi all'interno del cassetto previdenziale, ossia: DM10 non trasmesso; F24 non presente; importo minore del dovuto; inadempienza aperta; inadempienza iscritta a ruolo non notificata; cartella non riscossa.

L'Istituto, infine, avverte che dall'inizio di marzo 2014, nell'ambito di una reingegnerizzazione della gestione delle denunce contributive, è rilasciata anche una procedura di gestione delle note di rettifica, che saranno visualizzabili all'interno del cassetto previdenziale. Per lo smaltimento dell'arretrato l'Inps indica uno specifico percorso temporale:

- per note di rettifica di denunce contributive di competenza fino a marzo 2013: spedizione il 15 maggio 2014;
- per note di rettifica di denunce contributive di competenza aprile - luglio 2013: spedizione il 16 giugno 2014;
- per note di rettifica di denunce contributive di competenza agosto 2013 - maggio 2014: spedizione il 15 settembre 2014;
- dal mese di giugno 2014 le note di rettifica saranno spedite secondo la consueta prassi, ossia 60 giorni dopo che siano state rese visibili nel cassetto previdenziale.

Con la nuova strutturazione, quindi, il sistema di segnalazione diventa duplice e ben distinto. La segnalazione, effettuata tramite semafori, relativa al Durc interno, esponendo la regolarità o meno del datore di lavoro, indica la fruibilità o meno dei benefici di legge. L'invio di note di rettifica, invece, starà ad indicare, quantificandolo, che l'azienda ha esposto nella denuncia contributiva, avendone anche usufruito, un beneficio non spettante. Specifica l'Inps che *“pertanto, la nota di rettifica ex art. 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006, che contesta la mancata spettanza dei benefici di legge non potrà più essere annullata, anche se nel frattempo il datore di lavoro abbia sanato l'originaria irregolarità”*.

Adempimenti aziende - Rapporto biennale sulla situazione del personale aziendale

Si informa che **entro il 30 aprile 2014** le aziende che occupano **oltre 100 dipendenti** hanno l'obbligo di redigere e comunicare alle rappresentanze sindacali e alla Consigliera regionale di parità il rapporto biennale (2012-2013) relativo alla statistica occupazionale uomo/donna in ogni unità produttiva e, più in generale, alla complessiva situazione aziendale del personale ai sensi dell'art. 46 D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità).

Il rapporto riguarda per ognuna delle qualifiche (dirigenti, quadri, impiegati ed operai) lo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, nonché di fenomeni di mobilità, della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Lo scopo della disposizione consiste nel potenziamento del sistema di informazione secondo distinzioni di genere dei rapporti di lavoro al fine di consentire il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali in funzione di sostegno all'elaborazione di azioni positive.

Una corretta redazione del rapporto è essenziale per rendere visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sotto-inquadramento del lavoro femminile oppure evidenziare le ragioni di minori opportunità di carriera, di trattamento retributivo inferiore o ancora di diversa condizione nei processi di crisi.

Le presenti indicazioni vogliono essere essenzialmente di aiuto alle aziende obbligate alla compilazione del rapporto affinché le finalità della legge 125/91 siano pienamente conseguite.

Requisiti occupazionali

In relazione alle condizioni che comportano l'insorgenza dell'obbligo, il **requisito occupazionale** (più di 100 dipendenti) deve essere determinato tenendo conto del numero di dipendenti occupati complessivamente dalle imprese nelle diverse unità produttive.

L'anno da considerare è il secondo del biennio (ad esempio, per il biennio 2012/13, il dato fa riferimento al 31.12.2013). Se nel corso del biennio i dipendenti erano più di 100 ma al 31.12.2013 risultano inferiori a 100, l'azienda non è tenuta a redigere il rapporto biennale.

Compilazione del rapporto

Il modello ministeriale del rapporto biennale è composto da 8 tabelle, in cui vengono riassunte tutte le informazioni sulla complessiva situazione occupazionale aziendale.

Ciascun dato richiesto deve essere espresso tenendo distinto il personale maschile da quello femminile, al fine di ottenere un'esatta statistica della presenza uomo/donna in azienda.

Tabella	Contenuti richiesti
TABELLA 1	Informazioni generali sull'azienda.
TABELLA 2	Informazioni generali sul numero delle unità produttive aziendali.
TABELLA 3	Numero occupati alle dipendenze al 31.12.2012 e al 31.12.2013.
TABELLA 4	Numero occupati al 31.12.2013 distinti per categoria professionale e livello di inquadramento, comprese promozioni e assunzioni nell'anno.
TABELLA 5	Numero occupati al 31.12.2013 per tipo di contratto suddivisi per categoria professionale, con indicazione dell'utilizzo di ore di cassa integrazione e del numero di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (es. malattia, maternità).
TABELLA 6	Numero di assunzioni, licenziamenti e trasformazioni di contratti nell'anno 2013 suddivisi per categoria professionale.
TABELLA 7	Numero di lavoratori partecipanti a corsi di formazione professionale.
TABELLA 8	Totale della retribuzione annua del 2013 per livello e categoria professionale.

Invio del rapporto

Il rapporto biennale deve essere inviato:

- alla Consigliera di parità regionale della regione ove è ubicata la sede legale;
- alle rappresentanze sindacali aziendali (o unitarie).

Nel caso in cui l'azienda abbia in altre Regioni unità produttive con oltre cento dipendenti, il rapporto va inviato anche alla Consigliera di parità della relativa Regione.

Il rapporto è redatto, compilato e trasmesso per via telematica secondo le indicazioni rese disponibili presso i siti di ogni Direzione Regionale del Lavoro: nel presente Sito della Consigliera regionale di Parità della Regione Veneto, nella colonna di destra "Aree Specifiche" / Rapporti sul personale (art. 46 Dlgs 198/2006 ex art. 9 L.125/91), troverete una barra da cliccare "Accedi all'applicativo di raccolta dati del rapporto per il biennio 2012-2013 (scadenza 30 aprile 2014)" previa registrazione.

Sanzioni

In caso di mancata trasmissione del rapporto nei termini di legge, la Consigliera di parità competente per territorio e/o le rappresentanze sindacali segnalano l'inadempimento al servizio ispettivo presso le Direzioni Regionali del Lavoro, il quale invia alle aziende una diffida ad adempiere entro 60 giorni dalla ricezione.

L'inottemperanza alla diffida comporta una **sanzione amministrativa pecuniaria che può variare da € 515,00 a € 2.580,00.**

Nei casi più gravi (ad esempio nel caso in cui l'azienda non adempia all'obbligo per più anni consecutivi nonostante le diffide o trasmetta informazioni non veritiere) il servizio ispettivo può disporre la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti.

Lavoro minorile – certificato penale obbligatorio per i colleghi

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 68 del 22 marzo 2014, il Decreto Legislativo n. 39 del 4 marzo 2014, con il quale è stata recepita la Direttiva 2011/93/UE che riporta disposizioni contro l'abuso e lo sfruttamento dei minori.

L'aspetto rilevante per i datori di lavoro - art. 25 Dlgs n. 39/2014 (GU n. 22/14) in vigore dal 6 aprile 2014 - riguarda l'obbligo di richiedere il certificato penale del casellario giudiziario dei lavoratori da destinarsi a mansioni che prevedono un contatto diretto e regolare con i minori, per verificare l'esistenza o meno, in capo al lavoratore:

- di condanne per i reati contro i minori previsti dal codice penale (art. 600 bis, 600 ter, 600 quater, 600 quinquies e 609 undecies):
 - prostituzione e pornografia minorile
 - detenzione di materiale pornografico
 - pornografia virtuale e adescamento minori via web
 - interdizione perpetua da qualunque incarico in scuole, uffici o istituzioni frequentate da minori.
- ovvero l'irrogazione di sanzioni interdittive all'esercizio di attività che comportino contatti diretti e regolari con minori.

Il mancato ottemperamento di tale disposizione comporta l'applicazione al datore di una sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 10.000 a 15.000 euro.

La richiesta va presentata dal datore di lavoro, munito di documento di riconoscimento in corso di validità, o da persona da lui delegata, utilizzando l'apposito modello, previa acquisizione del consenso della persona interessata.

Il certificato ha una validità di 6 mesi dalla data di rilascio. I costi previsto sono relativi a:

- 1 marca da bollo da 16 euro
- 1 marca per diritti da 7,08 euro se il certificato è richiesto con urgenza
- 1 marca per diritti da 3,54 euro se il certificato è richiesto senza urgenza

Il certificato penale richiesto dal datore di lavoro può ottenersi in qualunque ufficio del casellario presso la Procura della Repubblica, indipendentemente dal luogo di nascita o di residenza della persona che si intende impiegare con la presentazione del seguente modello:

https://www.giustizia.it/resources/cms/documents/modello_circolare3apr2014.pdf

Qualora le richieste di certificati dovessero riguardare una pluralità di persone si può fare ricorso alla c.d. “procedura massiva/CERPA” utilizzando apposito applicativo da richiedere all’ufficio locale del casellario. In questo caso non ci sono costi.

Autoliquidazione Inail 2014 - Riduzione del 14,17%

Nelle more del decreto interministeriale - Lavoro/Economia - attuativo della riduzione dei premi Inail disposta dalla legge di Stabilità 2014 (legge n. 147/2013), è pubblicata la Determina del presidente Inail n. 67 dell’11 marzo 2014, che fissa al 14,17% lo sconto applicabile dalle aziende nell’autoliquidazione 2014 prorogata al 16 maggio 2014.

Lo sconto interessa tutte le tipologie di premi, di ogni gestione.

L’azienda può fruire anche di altre riduzioni spettanti, in tal caso la riduzione verrà applicata sul premio finale dovuto al netto di dette riduzioni.

Le modalità applicative della riduzione sono diversificate a seconda dei soggetti:

- con lavorazioni iniziate da oltre un biennio, che applicano lo sconto sulle lavorazioni per le quali nel 2014 l’Istituto ha comunicato un tasso applicabile inferiore o almeno pari rispetto ai tassi medi delle Tariffe vigenti;
- che assolvono all’obbligo assicurativo tramite premi speciali unitari, imprese del Settore Navigazione, assicurati nella Gestione Agricoltura e assicurati nella Gestione medici radiologi e soggetti esposti alle sostanze radioattive, con lavorazioni iniziate da oltre un biennio, che beneficiano nel 2014 della riduzione se per l’attività svolta l’Indice di Gravità Aziendale (IGA), è inferiore o uguale all’Indice di Gravità Medio (IGM) della categoria, Gestione assicurativa, polizza speciale/classe di rischio di riferimento;
- che abbiano iniziato l’attività da non oltre un biennio, se dimostrino l’osservanza delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per quest’ultimo caso, si precisa che lo sconto si applica con la stessa procedura per il diritto alla cosiddetta “oscillazione” del tasso nel primo biennio di attività (riduzione del 15%, cumulabile).

Si applica automaticamente alle imprese che hanno già presentato domanda per l’oscillazione, che non devono ripresentare domanda; mentre necessita di presentazione della domanda con termine differito al 30 giugno 2014, ai soli fini di presentazione dell’istanza, se il primo biennio dell’avvio dell’attività scade tra il 1° gennaio ed il 30 giugno 2014.

Il differimento vale anche ai fini dell’istanza ordinaria per ottenere l’oscillazione delle M.A.T., ferma restando la decorrenza dal 1° gennaio 2014 della riduzione.

Salari medi e convenzionali per le prestazioni economiche di malattia, maternità e tbc

L’INPS, con la Circolare n. 44 del 26 marzo 2014, fornisce le retribuzioni di riferimento per l’anno 2014, per l’erogazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità e tubercolosi.

Le indicazioni fornite dall’Istituto interessano i seguenti soggetti:

- lavoratori soci degli organismi cooperativi di cui all’articolo 4 del DPR n. 602/1970;
- lavoratori agricoli a tempo determinato;
- compartecipanti familiari e piccoli coloni;
- lavoratori italiani operanti all’estero in Paesi extracomunitari;
- lavoratrici addette ai servizi domestici e familiari;
- lavoratrici commercianti, artigiane e imprenditrici agricole professionali;
- lavoratori iscritti alla Gestione separata

Per maggiori dettagli si consulti la suddetta circolare al seguente link:

<http://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2044%20del%2026-03-2014.pdf>

INAIL - I minimali per l'anno 2014

L'INAIL, con la Circolare n. 21 del 27 marzo 2014, rende noti i limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi relativamente all'anno 2014.

In particolare il minimale giornaliero per la generalità delle retribuzioni effettive, ove inferiore, è stato adeguato ad euro 47,58.

Novità 2014 - Contratti di solidarietà

All'interno del più vasto sistema degli ammortizzatori sociali si inseriscono anche i cosiddetti contratti di solidarietà, con i quali si prevede una riduzione generalizzata dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare i posti.

A fronte di tale riduzione viene riconosciuta al lavoratore una specifica indennità di base pari al 60% della retribuzione persa.

Con la Legge di Stabilità 2014 si è provveduto a prorogare, per l'anno 2014, una specifica ulteriore integrazione, pari al 10% (con un totale indennità del 70%). Senza future e ulteriori proroghe, quindi, dal 2015 l'indennità si attesterà al 60% (aliquota di base).

Da tenere presente che detta nuova aliquota totale di integrazione - 70% - si applica sia ai contratti di solidarietà stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2014 sia a quelli stipulati anteriormente ma proseguiti nel 2014.

Per questi ultimi, quindi, si avrà un periodo di integrazione all'80% (*ante* 31 dicembre 2013 perché era stato così stabilito) ed un periodo o al 70% (*post* 1° gennaio 2014). Tale ipotesi, di diversa percentuale di integrazione, si avrà anche nei casi in cui il contratto di solidarietà sia stato stipulato nel 2013, ma autorizzato dal Ministero del Lavoro nel corso del 2014.

L'Inps, con la circolare n.15/14 e con il messaggio 3234/14, ha infine emanato talune indicazioni operative anche in tema di flusso Uniemens.

Il licenziamento del dirigente è legittimo anche senza giusta causa

Il dirigente può essere licenziato anche senza giusta causa: è sufficiente che vi sia una giustificazione "coerente e sorretta da motivazioni apprezzabili sul piano del diritto". Così, il manager che, in virtù dei suoi comportamenti, mette in difficoltà la società che dirige nei rapporti con la holding capogruppo, lede il vincolo fiduciario con il datore di lavoro, che è motivazione di per sé giustificatrice dell'atto espulsivo.

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 6110 pubblicata il 17 marzo 2014, ha così risolto la causa sorta tra il direttore generale di una società controllata e la holding capogruppo, a seguito del licenziamento per giusta causa intimato da quest'ultima al dirigente, per essersi opposto in modo palese alle direttive della capogruppo che limitavano i suoi poteri, pur avendone, la società, il pieno diritto in base agli accordi interni al gruppo.

Scelta dei lavoratori da porre in mobilità non limitata ad un solo reparto

In tema di licenziamento collettivo, la Corte di Cassazione ha statuito l'illegittimità del recesso del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori di un singolo reparto dell'azienda posti in mobilità, dal momento che in presenza di professionalità omogenee le posizioni lavorative sono equivalenti e tutto il personale risulta teoricamente licenziabile. Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 6112 del 17 marzo 2014, ha chiarito che, in via generale, la riduzione del personale deve riguardare l'intero ambito aziendale e può essere limitata a specifici rami dell'impresa se caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità necessarie, infungibili rispetto alle altre.

Nel caso in esame, pertanto, non sussiste la prova delle esigenze tecnico produttive che giustificano la limitazione dei lavoratori da licenziare a quelli di un solo reparto.

Legittimo licenziare chi ruba: viene meno il vincolo fiduciario

Il dipendente che tenta di sottrarre illegalmente materiali e attrezzature aziendali, indipendentemente dall'entità del valore degli oggetti, può essere legittimamente licenziato dal datore di lavoro, in quanto viene meno il rapporto fiduciario alla base del rapporto di lavoro.

Lo ha precisato la Corte di Cassazione nella Sentenza n. 6219 pubblicata il 18 marzo 2014, con la quale ha ulteriormente affermato un principio cardine in materia di licenziamenti: il venir meno del rapporto fiduciario che intercorre tra il datore di lavoro e il lavoratore, a causa di comportamenti del dipendente, legittima il licenziamento per giusta causa, anche se, come nel caso in specie, il tentato furto contestato al lavoratore riguarda oggetti dal valore esiguo.

Contestazione disciplinare non tempestiva – illegittimo il licenziamento

In tema di licenziamento disciplinare, la Corte di Cassazione ha statuito l'illegittimità del recesso del datore di lavoro, che ha effettuato la contestazione dell'addebito al lavoratore con un ritardo di nove mesi, a nulla rilevando il fatto che tale ritardo sia stato determinato dalla complessità dell'organizzazione aziendale.

Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 6715 del 21 marzo 2014, ha chiarito che, nel rispetto del principio di tempestività ed in osservanza delle regole di buona fede e correttezza, non appena il fatto illecito appaia ragionevolmente sussistente va portato a conoscenza del lavoratore ed il datore di lavoro non può procrastinare le contestazioni fino al momento in cui ritiene di averne assoluta certezza.

Nuovi importi delle sanzioni per lavoro irregolare e orario di lavoro

Si comunica che il D.L. n.145/13 è stato convertito in L. n.9/14 con modifiche ed entrato in vigore il 22 febbraio scorso.

Il provvedimento in questione ha previsto un aumento delle sanzioni in caso di utilizzo di lavoratori irregolari (maxi sanzione per lavoro nero), oltre all'inapplicabilità della diffida.

Riguardo all'orario di lavoro, la previsione originaria del D.L., cioè la decuplicazione delle sanzioni, è stata alleggerita, in quanto con la conversione in legge si è passati alla semplice **uplicazione delle sanzioni**.

Il Ministero del Lavoro, al fine di rendere più chiaro il quadro determinatosi, ha diffuso le proprie interpretazioni con la circolare n.5 del 4 marzo 2014.

Riguardo alla maxi sanzione per il lavoro nero, è opportuno evidenziare che il Ministero del Lavoro ha definito, con i relativi chiarimenti, le tre situazioni che possono essersi verificate nel passaggio:

1. per le violazioni commesse **prima del 24 dicembre 2013** deve essere applicata la pregressa disciplina e, quindi, i vecchi importi sanzionatori con adozione della diffida di cui all'art.13 del D.Lgs. n.124/04;
2. per le violazioni commesse **dal 24 dicembre 2013 al 21 febbraio 2014** compreso, devono applicarsi le sanzioni aumentate del 30% e deve essere adottata la procedura di diffida di cui all'art.13 del D.Lgs. n.124/04;
3. per le violazioni commesse **dal 22 febbraio 2014** devono essere applicate le sanzioni aumentate del 30%, mentre non è più adottabile la procedura di diffida.

L'art.14, comma 1, lett. b), del D.L. n.145/13, ha aumentato del 30% anche gli importi delle somme aggiuntive di cui all'art.14, comma 4, lett. c) e comma 5, lett. b), del D.Lgs. n.81/08, ossia quelle somme da versare ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale adottato per occupazione di lavoratori "in nero" ovvero per gravi e reiterate violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

I nuovi importi da versare per ottenere la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale sono pertanto pari a € 1.950,00 nelle ipotesi di sospensione per lavoro "in nero" e a € 3.250,00 per le ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela di salute e sicurezza sul lavoro (i vecchi importi erano rispettivamente € 1.500,00 e € 2.500,00) e si applicano alle richieste di revoca del provvedimento effettuate dal 24 dicembre 2013, anche se riferite a condotte anteriori.

Riguardo alle **sanzioni amministrative** relative all'orario di lavoro, la circolare n. 5/14 conferma che i nuovi importi sono applicabili alle violazioni commesse dal 24 dicembre 2013, senza tenere in considerazione gli importi più elevati previsti dal D.L. originario.

Tempi di lavoro, durata settimanale media

Art .4, D.Lgs n.66/2003: *La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.*

		Vecchia sanzione minima	Nuova sanzione minima	Vecchia sanzione massima	Nuova sanzione massima	Vecchia sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81	Nuova sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81
Ipotesi lieve	Se la violazione si riferisce a un numero massimo di cinque lavoratori ovvero si è verificata fino a un massimo di due periodi di riferimento di cui all'art.4, commi 3 e 4.	100,00	200,00	750,00	1.500,00	200,00	400,00

Ipotesi aggravata	Se la violazione se si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'art.4, commi 3 o 4.	400,00	800,00	1.500,00	3.000,00	500,00	1.000,00
Ipotesi ulteriormente aggravata	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'art.4, commi 3 o 4. In tale ipotesi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.	1.000,00	2.000,00	5.000,00	10.000,00	-	-

Tempi di lavoro, riposo giornaliero

Art.7, comma1, D.Lgs. n.66/2003: *Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.*

		Vecchia sanzione minima	Nuova sanzione minima	Vecchia sanzione massima	Nuova sanzione massima	Vecchia sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81	Nuova sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81
Ipotesi lieve	Se la violazione si riferisce ad un numero massimo di cinque lavoratori o si è verificata al massimo in due periodi di ventiquattr'ore.	50,00	100,00	150,00	300,00	50,00	100,00
Ipotesi aggravata	Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattr'ore.	300,00	600,00	1.000,00	2.000,00	333,33	666,66
Ipotesi ulteriormente aggravata	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattr'ore. In tale ipotesi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.	900,00	1.800,00	1.500,00	3.000,00	-	-

Tempi di lavoro, riposo settimanale

Art.9, comma 1, D.Lgs. n.66/03: *Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art.7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.*

		Vecchia sanzione minima	Nuova sanzione minima	Vecchia sanzione massima	Nuova sanzione massima	Vecchia sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81	Nuova sanzione ridotta ex art.16, L. n.689/81
Ipotesi lieve	Se la violazione si riferisce ad un numero massimo di cinque lavoratori ovvero si è verificata fino ad un massimo di due periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 e 4.	100,00	200,00	750,00	1.500,00	200,00	400,00
Ipotesi aggravata	Se la violazione se si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4.	400,00	800,00	1.500,00	3.000,00	500,00	1.000,00
Ipotesi ulteriormente aggravata	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento di cui all'art.4, co.3 o 4. In tale ipotesi non è ammesso il pagamento della sanzione in misura ridotta.	1.000,00	2.000,00	5.000,00	10.000,00	-	-

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

D.A. 131	Anni 57 - Residente a Lavagno (VR) – Licenza di scuola secondaria di primo grado – Esperienza come operaio con mansioni di taglio, piega e assemblaggio – Impresa artigiana, lavorazione ferro e idraulica industriale e civile, riscaldamento, montaggio pale oleo-meccaniche su trattori e costruzione rimorchi agricoli ribaltabili idraulicamente – Socio in azienda settore carpenteria , con responsabilità lavoro in officina ed esterno – Capofficina in azienda serbatoi e impianti inox.
M.M. 132	Anni 30 – Residente a Urbana (PD) – Diploma di maturità scientifica - Laurea triennale in Economia e Commercio - Laurea specialistica in Economia e Legislazione d’Impresa 110 e lode – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica - Esperienza in azienda con mansioni amministrative e contabili – Incarico di docenza nel Master in Auditing e controllo interno – Varie pubblicazioni a carattere scientifico e divulgativo.
A.T. 133	Anni 41 – Residente a Siena con prossima residenza a Verona - Diploma di Ragioneria – Iscritto al corso di Laurea in Scienze Politiche e relazioni internazionali – Ottima conoscenza informatica – Ottima conoscenza scritture contabili sino al bilancio ed adempimenti fiscali - Buona conoscenza della lingua inglese e base della lingua russa - Esperienza responsabile amministrazione, contabilità, personale.
F.P. 134	Anni 46 – Residente a Verona – Diploma di maturità classica - Laurea in Lettere moderne – Sufficiente conoscenza delle lingue inglese e francese – Buona conoscenza informatica – Esperienza come docente di latino, italiano e storia – Responsabile ufficio personale . Responsabile qualità, risorse umane, rapporti con uffici legali e gestione banche.
V.B. 135	Anni 55 – Residente a Buttapietra (VR) – Diploma di Grafico – Attestato di qualifica professionale di Operatore Socio/Sanitario – Conoscenza di base della lingua inglese - Conoscenza informatica molto buona - Esperienza pluriennale settore grafico – Attualmente DISOCCUPATO e ISCRITTO ALLE LISTE DI MOBILITÀ FINO AL 2016.
M.G. 136	Anni 30 – Residente a Verona – Diploma di Ragioniere e Perito Programmatore – Laurea triennale in Economia Aziendale – Laurea Specialistica in Banca e Finanza – Discreta conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza come magazziniere.
S.D. 137	Anni 22 – Residente a Erbezzo (VR) - Diploma di maturità di istituto tecnico per il turismo – Conoscenza di inglese, spagnolo e tedesco – Buona conoscenza informatica – Esperienza di stage presso Agenzia Viaggi – Esperienza lavorativa settore alberghiero.
C.B. 138	Anni 39 – Residente a Buttapietra (VR) – Qualifica di “Formatore Offset” – Conoscenza di base della lingua inglese - Esperienza come Legatore e Stampatore - Responsabile reparto Legatoria, taglio, piega e raccolta cataloghi – Lavoro su macchina piega/incolla.
E.M. 139	Anni 25 – Residente a Verona – Maturità linguistica - Laurea triennale in Scienze Politiche e delle Relazioni Internazionali - Laurea magistrale in Relazioni Internazionali – Conoscenza di inglese, francese e spagnolo - Buona conoscenza informatica – Esperienza come correttore di bozze, redattore e assistente.
M.Z. 140	Anni 48 – Residente a Verona – Diploma di Accompagnatrice turistica – Buona conoscenza informatica – Buona conoscenza della lingua inglese – Esperienza come impiegata amministrativa e contabile presso studio commercialista – Impiegata presso Tour Operator.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare via fax al n. 045 8101988 per richiesta CV

Azienda _____

Indirizzo _____

Tel. _____ E-mail _____ Fax _____

Settore _____

Attività _____

Referente _____ E-mail _____

Codici
richiesti _____

Azienda associata ad API si no