



NEWSLETTER

APRILE
APRILE

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

- Detassazione anno 2016 - Firmato il Decreto (che dovrà essere valutato e registrato dalla Corte dei Conti) ([clicca qui](#))..... 3
- Denunce di infortunio e malattia professionale – Novità..... 4
- Collocamento obbligatorio – Scadenza prospetto informativo al 15 MAGGIO 2016..... 6
- Dimissioni/Risoluzioni consensuali..... 7
 - Nuova procedura in vigore dal 12 marzo 2016
 - Dimissioni/risoluzioni consensuali – precisazioni presso le DTL
- Assunzioni a tempo indeterminato anno 2016 - Esonero contributivo biennale ([clicca qui](#))..... 8

FLASHNEWS

- Compilazione del modello “Lavori Usuranti” - Invio PROROGATO al 30 aprile 2016) ([clicca qui](#))..... 10
- Ammortizzatori sociali - Importi per l'anno 2016 ([clicca qui](#))..... 10
- Ammortizzatori in deroga 2016 - Firmato il decreto di assegnazione delle risorse ([clicca qui](#))..... 11
- Ticket sui licenziamenti – Aggiornato importo anno 2016 ([clicca qui](#))..... 11
- Flussi di ingresso 2016 - La ripartizione territoriale ([clicca qui](#))..... 11
- Interpelli..... 12
 - Orario di lavoro dei minori
 - Lavoro intermittente - Elenco di attività del RD n. 2657/1923
- Giurisprudenza..... 13
 - Sanzione disciplinare - La mancata osservanza del regolamento aziendale
 - Licenziamento per superamento del periodo di comportamento - Al termine dell'aspettativa
 - Licenziamento illegittimo - Riduzione del risarcimento dei danni
 - Frode ai danni del datore di lavoro - Timbratura del cartellino altrui
 - Licenziamento disciplinare - Insubordinazione verso l'amministratore
 - Licenziamento - Onere probatorio del datore riguardo l'impossibilità di repaceage
 - Permessi Legge 104 - licenziabile chi non li fruisce per occuparsi del disabile

APPROFONDIMENTO

- Lavori usuranti - Prospetto informativo annuale..... 15

EVENTI

- 14 APRILE 2016 - CONVEGNO – Le novità relative al collocamento mirato ([clicca qui](#))..... 17

RISORSE UMANE

- Elenco nominativi..... 18

Detassazione anno 2016 - Firmato il Decreto (che dovrà essere valutato e registrato dalla Corte dei Conti)

I Ministeri del Lavoro e dell'Economia hanno firmato il [Decreto 25 marzo 2016](#), che disciplina: i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di premi di risultato di ammontare variabile e i criteri di individuazione delle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Il decreto attua la norma contenuta nella Legge di Stabilità 2016, che prevede una tassazione agevolata, con **imposta sostitutiva del 10%**, per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, **entro il limite di € 2.000,00 lordi** (€ 2.500,00 per le aziende che "*coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro*") **in favore di lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a € 50.000,00**.

Il decreto disciplina, inoltre, gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.).

I criteri di misurazione per i premi di risultato

Il decreto dispone che i contratti collettivi di lavoro di secondo livello, aziendali o territoriali, devono prevedere i criteri di misurazione e verifica degli incrementi di:

- produttività,
- redditività,
- qualità,
- e efficienza ed innovazione,

che possono consistere:

nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

La partecipazione agli utili dell'impresa

Il decreto chiarisce che per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile e che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% si applica, sussistendo le condizioni ivi previste, anche alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il decreto stabilisce che l'incremento del limite a 2.500,00 euro lordi per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i contratti collettivi di lavoro prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo:

la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Deposito e monitoraggio dei contratti

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10 % è subordinata al deposito del contratto da effettuare:

- entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto per i premi di risultato relativi al 2015, qualora non ancora effettuato, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità deve avvenire.

Denunce di infortunio e malattia professionale – Novità

[L'Inail, con circolare n.10 del 21 marzo](#), ha comunicato che dal 22 marzo 2016 l'obbligo di trasmissione telematica del certificato medico di infortunio o di malattia professionale è a carico del medico certificatore o della struttura sanitaria che presta la "prima assistenza".

Questa semplificazione implica che il datore di lavoro, fermo l'obbligo di trasmettere la denuncia dell'evento all'Inail, è esonerato dall'obbligo della trasmissione del certificato medico, ma resta a suo carico l'indicazione nella denuncia obbligatoria in modalità telematica dei riferimenti del certificato medico, i quali sono resi disponibili, telematicamente, dall'Inail mediante applicativi per la consultazione del certificato medico trasmesso per via telematica, in apposita sezione del portale dell'Istituto.

La ricerca del certificato avviene digitando il codice fiscale del lavoratore, il numero identificativo del certificato medico e la data di emissione dello stesso. Nulla cambia, circa gli obblighi del datore di lavoro, in merito al fatto che lo stesso debba inoltrare la denuncia di infortunio all'Istituto entro due giorni, o cinque in caso di malattia professionale, da quello in cui ne ha avuto notizia. Il lavoratore deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data della sua emissione e i giorni di prognosi relativi all'evento.

È stato inoltre posto a carico dell'Inail l'obbligo di trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio in cooperazione applicativa e, quindi, il datore di lavoro è esonerato da tale adempimento relativo agli infortuni mortali o con prognosi superiore a trenta giorni.

Per quanto riguarda gli infortuni occorsi ai lavoratori del settore artigianato, l'obbligo di denuncia è posto a carico del titolare dell'azienda artigiana. Nei casi di infortunio occorsi al titolare artigiano, ove questi si trovi nell'impossibilità di provvedervi direttamente, l'obbligo di denuncia nei termini di legge si ritiene assolto con l'invio telematico del certificato da parte del medico o della struttura sanitaria che presta la prima assistenza, ferma restando la necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le relative finalità assicurative.

Dal 22 marzo 2016, inoltre, con la trasmissione per via telematica del certificato di malattia professionale, si intende assolto, per le tecnopatie indicate nell'elenco di cui all'art.139, D.P.R. n.1124/65, l'obbligo di trasmissione della denuncia ai fini dell'alimentazione del Registro nazionale delle malattie causate dal lavoro ovvero ad esso correlate.

Istruzioni per i lavoratori

Il lavoratore in caso di infortunio o di manifestazione di una malattia professionale deve fornire al datore di lavoro il numero identificativo del certificato, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso, così assolvendo l'obbligo di:

- dare immediata notizia al datore di lavoro di qualsiasi infortunio;
- comunicare al datore di lavoro stesso la malattia professionale entro 15 giorni dalla sua manifestazione.

In fase di avvio del nuovo regime, nel caso in cui il lavoratore non disponga del numero identificativo del certificato, deve continuare a fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea.

Istruzioni per i datori di lavoro

Dal 22 marzo 2016 tutti i datori di lavoro sono esonerati dall'obbligo di trasmettere all'Inail il certificato medico di infortunio o di malattia professionale, che è acquisito dall'Inail direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che lo rilascia e reso disponibile a tutti i datori di lavoro attraverso la funzione "Ricerca Certificati Medici", disponibile all'interno dei Servizi Denunce di Infortunio, Malattia professionale e Silicosi/Asbestosi.

I datori di lavoro e i loro intermediari possono consultare nel predetto applicativo la certificazione trasmessa telematicamente all'Inail tramite i seguenti dati obbligatori:

- codice fiscale del lavoratore;
- numero identificativo del certificato medico;
- data di rilascio del certificato medico.

L'applicativo, se il certificato è presente, rende disponibile il documento in formato pdf. Se in fase di prima applicazione della nuova normativa, il certificato è stato trasmesso dal medico o dalla struttura sanitaria all'Inail via Pec, questo potrebbe essere non immediatamente disponibile nell'applicativo di consultazione dei certificati. In questo caso il datore di lavoro deve comunque trasmettere la denuncia telematica indicando negli appositi campi il numero identificativo e la data di rilascio del certificato medico.

Resta fermo per il datore di lavoro l'obbligo di trasmettere le denunce entro i termini previsti dalla norma, indicando obbligatoriamente nelle stesse, oltre agli altri, i seguenti nuovi dati:

- numero identificativo del certificato medico;
- data di rilascio del certificato medico.

Dal momento in cui il datore di lavoro ha a disposizione gli elementi in questione, decorre il giorno iniziale del termine previsto per l'irrogazione delle sanzioni conseguenti al mancato assolvimento dell'obbligo di denuncia. In attuazione della nuova normativa, i termini per la presentazione delle denunce decorrono dalla "data in cui il datore di lavoro ha ricevuto i riferimenti del certificato medico dal lavoratore" e tale dicitura è stata riportata sia nella modulistica che nell'applicativo delle denunce.

In caso di impossibilità oggettiva del datore di lavoro di indicare il numero identificativo del certificato medico (ad esempio perché non presente nel certificato trasmesso dal medico via Pec all'Inail), nella denuncia deve essere indicato un codice fittizio, purché di dodici caratteri alfanumerici.

In questo caso, l'applicativo avverte l'utente con apposito messaggio "Non è stato possibile associare la denuncia alla certificazione medica pervenuta all'istituto" e permette l'invio della denuncia.

Nel caso in cui i dati "identificativo certificato" e "data rilascio" non risultassero corrispondenti a quelli processati dai sistemi dell'Inail, questo non rappresenterà motivo di rigetto delle denuncia e/o di applicazione di sanzione amministrativa.

Inoltre, in attesa delle previste implementazioni all'applicativo per l'invio telematico delle denunce di malattia professionale/silicosi asbestosi è stato predisposto un nuovo modulo (Mod. 101-R.A.) di "Denuncia di malattia professionale/silicosi asbestosi" che sostituisce gli attuali modelli 101-Prest. e 101/bis-Prest. scaricabile dal sito www.inail.it – Modulistica. Il nuovo modello contiene una sezione per la "Descrizione della malattia professionale" e una sezione per la "Descrizione della silicosi /asbestosi". Nella prima sono previsti due box per l'eventuale denuncia di due diverse malattie. Per un numero di malattie superiori è possibile aggiungere al modulo una nuova sezione "Descrizione della malattia professionale".

Il modulo di Denuncia/comunicazione di infortunio Mod 4 bis Prest. è stato sostituito dal Mod 4. bis R.A..

Collocamento obbligatorio – Scadenza prospetto informativo al 15 MAGGIO 2016

Come noto ogni anno, allorché un'azienda rilevi una variazione nella propria situazione occupazionale tale da modificare il proprio onere in tema di collocamento obbligatorio, essa è tenuta a inviare, in via telematica tramite gli appositi servizi, il prospetto informativo riguardante la propria forza lavoro – con le dovute eccezioni di legge – così come formata al 31 dicembre dell'anno precedente.

Stanti le numerose modifiche apportate alla normativa sul diritto al lavoro dei disabili ([Legge n.68/99](#)), dal cd. decreto Semplificazioni ([D.Lgs. n.151/2015](#)), è sorta la necessità di rivisitare la struttura del prospetto informativo. Ciò ha comportato un lavoro che ha ritardato, di fatto, la possibilità del suddetto invio, previsto prima per il 31 gennaio e già posticipato 29 febbraio 2016.

Con [decreto Direttoriale del 17 febbraio](#) scorso, poi integrato con [nota ministeriale del 4 marzo 2016](#), sono state quindi apportate le modifiche tecniche ed è stato inoltre previsto il nuovo termine di invio che, quest'anno, **potrà avvenire a partire dal 15 aprile al 15 maggio 2016**.

Queste, in breve, alcune novità in tema di computo dei lavoratori presenti in azienda:

- viene specificato che il lavoratore somministrato non deve essere computato nell'organico dell'utilizzatore, ai fini dell'applicazione di normative di legge, e quindi anche ai fini del conteggio sul collocamento obbligatorio;
- simile esclusione anche per i lavoratori impiegati da datori di lavoro privati a mezzo di telelavoro per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in forza di accordi collettivi stipulati con le OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In questo caso, tuttavia, i lavoratori, per rimanere esclusi dal computo anzidetto, devono utilizzare il telelavoro per il loro intero orario di lavoro; se gli stessi, invece, utilizzano il telelavoro solo parzialmente, restano esclusi dal computo solo in proporzione all'orario di lavoro svolto in telelavoro, rapportato all'orario del tempo pieno.

Viene ribadita l'esclusione dal computo per gli apprendisti.

Da ricordare, inoltre, la novità in tema di computabilità di lavoratori nella quota di riserva. Le nuove disposizioni, infatti, prevedono la computabilità nella quota di riserva (assunzioni riservate a lavoratori disabili), dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se gli stessi non risultino assunti tramite il collocamento obbligatorio.

Si dovrà dimostrare con apposita documentazione medica, oltre alla idoneità del lavoratore a svolgere le mansioni correnti, che prima della costituzione del rapporto di lavoro detti soggetti si trovavano già in una delle seguenti condizioni:

- riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%;
- minorazioni ascritte dalla prima alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra;
- riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per le persone con disabilità intellettiva e psichica.

Viene infine previsto che nel caso di somministrazione continuativa, presso un datore di lavoro, di soggetto disabile per missioni di durata non inferiore a 12 mesi, detto lavoratore somministrato potrà essere computato nella quota di riserva dall'utilizzatore, per la durata della missione stessa.

Si ricorda che tra le novità è prevista una forma di esonero autocertificato, dagli oneri concernenti le assunzioni obbligatorie e le quote di riserva, allorché i lavoratori dell'azienda siano impiegati in lavorazioni che comportino un tasso di premio, ai fini Inail, pari o superiore al 60 per mille. Ciò potrà avvenire a mezzo di apposita autocertificazione e col pagamento di un contributo esonerativo pari a € 30,64 per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore disabile non occupato. Tale disposizione è tuttora in attesa del decreto interministeriale di attuazione.

Nel prospetto informativo, che eventualmente dovesse essere presentato, dovrà essere compilata l'apposita sezione "esonero". Se, prima dell'invio telematico del prospetto informativo, fosse emanato il sopra citato decreto, la sezione potrà comunque essere compilata, anche se a seguito della presentazione dell'autocertificazione avvenuta nei termini e nei modi che saranno previsti dal decreto stesso.

Dimissioni

Nuova procedura in vigore dal 12 marzo 2016

Si comunica che il [Ministero del Lavoro, con circolare 4 marzo 2016, n.12](#), ha esposto le novità della nuova procedura per rassegnare le dimissioni in vigore dal 12 marzo 2016.

Nella predetta circolare il Ministero ha avuto modo di anticipare che la procedura per la comunicazione telematica potrà essere effettuata dal lavoratore solo tramite il codice Pin Inps dispositivo, non essendo necessarie altre credenziali per accesso al sito istituzionale.

Inoltre il Dicastero ha anticipato che tale procedura non sarà necessaria per rassegnare le dimissioni nelle P.A. e durante il periodo di prova.

Prima del 12 marzo 2016 il Ministero del Lavoro ha messo a disposizione degli utenti un web-tutorial sul proprio portale istituzionale, al fine di descrivere nel dettaglio la procedura, e una serie di FAQ in merito ai primi dubbi operativi, tra le quali si segnalano le seguenti:

- anche i lavoratori con contratto a tempo determinato che intendano dimettersi devono usare la nuova procedura;
- la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione, pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso;
- la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa, quindi quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro;
- il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma, ma introduce la "forma tipica" delle stesse che per essere efficaci devono essere presentate secondo le modalità introdotte dall'[art.26, D.Lgs. n.151/15](#);
- nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà, ma sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro;
- nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente;
- se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, la Comunicazione obbligatoria di cessazione fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro;
- le aziende possono visualizzare le comunicazioni relative alle dimissioni volontarie o alle risoluzioni consensuali dei propri dipendenti accedendo alla propria Area riservata del portale [Cliclavoro](#) e ricercando le comunicazioni nella sezione "Dimissioni volontarie".

Dimissioni/risoluzioni consensuali – precisazioni presso le DTL

Il [Ministero del Lavoro, con la Nota n. 1765 del 24 marzo 2016](#), fornisce una precisazione sulla nuova procedura telematica per la comunicazione (o revoca) delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto. In particolare, il Ministero chiarisce che il riferimento alle commissioni di certificazione fra i soggetti abilitati alla trasmissione del modulo è da intendersi alla "sede" e non all'organismo in sé.

Come si ricorderà, la nuova procedura telematica prevede che il modello per la comunicazione (o revoca) delle dimissioni e della risoluzione consensuale possa essere

- dal lavoratore in autonomia, oppure
- compilato ed inviato: avvalendosi dell'assistenza di un soggetto abilitato scelto dal lavoratore a prescindere dal luogo di residenza o di svolgimento dell'attività lavorativa.

L'articolo 2, comma 1, lettera b) del Decreto 15 dicembre 2015 precisa che tra i soggetti abilitati alla trasmissione delle dimissioni rientrano:

- i patronati,
- trasmissione del modulo rientrano: gli enti bilaterali e
- organizzazioni sindacali, commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e 76 del D.Lgs n. 276/2003.

Per quanto concerne le commissioni di certificazione, si ricorda che le stesse si differenziano per l'ente presso il quale sono istituite. In particolare, il predetto art. 76 individua le seguenti tipologie di commissioni:

1. Commissioni istituite presso gli enti bilaterali,
2. Commissioni istituite presso le Direzioni Territoriali del Lavoro e le Province,
3. Commissioni istituite presso le Università,
4. Commissioni istituite presso il Ministero del Lavoro - Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro,
5. Commissioni istituite presso i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

A tale proposito il [Ministero del Lavoro, con la Nota n. 1765 del 24](#) in relazione alla nuova procedura

- marzo 2016, precisa che telematica per la comunicazione (o revoca) delle dimissioni e delle il richiamo normativo alle commissioni
- risoluzioni consensuali, di certificazione fa riferimento alle "sedi" dove possono essere formalizzate le dimissioni/risoluzioni consensuali e non alle commissioni intese come "organi".

Di conseguenza, per quanto riguarda le DTL, il Ministero precisa che l'assistenza al lavoratore dimissionario può essere esercitata "direttamente dal direttore della DTL, nella sua qualità di presidente della commissione, anche per il tramite di personale appositamente individuato". Analogamente, anche i patronati e gli enti bilaterali devono essere intesi come "sedi" in cui il lavoratore può ricevere assistenza per la compilazione e l'invio del modulo telematico.

Assunzioni a tempo indeterminato anno 2016 - Esonero contributivo biennale

L'Inps, con la [circolare n. 57 del 29 marzo 2016](#), fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 1, commi 178 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016).

Si riportano di seguito i principali aspetti.

Quando spetta

Il beneficio riguarda le nuove assunzioni, o trasformazioni, a tempo indeterminato avvenute dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.

A chi spetta

Il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati indipendentemente dal settore di appartenenza.

Ad esclusione delle assunzioni con contratto di apprendistato e di lavoro domestico.

In relazione ai quali il quadro normativo in vigore già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Durata

L'esonero contributivo spetta per un periodo massimo di 24 mesi a partire dalla data di assunzione.

Misura del beneficio

La misura dell'incentivo è pari al 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro su base annua.

Condizioni per la fruizione dell'esonero

Il beneficio è escluso se il lavoratore

- nei 6 mesi precedenti alla data di assunzione sia stato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro;
- abbia già beneficiato del beneficio in oggetto, nonché quello disciplinato dalla Legge di Stabilità 2015 (esonero contributivo triennale) per precedenti assunzioni con contratto a tempo indeterminato;
- nei 3 mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di stabilità 2016 (01.10.2015 – 31.12.2015) abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c., nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo.

Cumulabilità con altri esoneri/riduzioni

L'esonero contributivo non è cumulabile con altri esoneri/riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti da altre disposizioni normative vigenti.

Compilazione del modello “Lavori Usuranti” - Invio PROROGATO al 30 aprile 2016

Il [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota n.1874 del 31 marzo](#), ha prorogato la scadenza dell'invio del modello LAV_US (Lavori Usuranti), al 30 aprile 2016, e non entro il 31 marzo come inizialmente stabilito dall'art. 6 del D.M. 20/9/2011.

Ricordiamo che tale comunicazione riguarda lo svolgimento di:

- attività faticose e pesanti, c.d. usuranti (art. 2, comma 5, decreto legislativo 67/2011);
- un processo produttivo in serie caratterizzato dalla “linea catena”
- di lavoro notturno svolto in modo continuativo e compreso in regolari turni periodici.

Per maggiori informazioni rimandiamo alla nostra **Circolare n. 49Ri16**.

Ammortizzatori sociali - Importi per l'anno 2016

[L'Inps, con circolare n.48 del 14 marzo](#), riporta la misura, in vigore dal 1° gennaio 2016, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'assegno ordinario e dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito, dell'assegno emergenziale per il Fondo del Credito Cooperativo, della mobilità, dei trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia, dell'indennità di disoccupazione NASpI, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

Evidenziamo di seguito le gli interventi di maggior rilievo:

Trattamenti di integrazione salariale

Gli importi sono indicati, rispettivamente, al lordo ed al netto della riduzione prevista dall'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente è pari al 5,84 per cento:

Retribuzione	Tetto	Importo lordo	Importo netto
Inferiore o uguale a € 2.102,24	Minimo	€ 971,71	€ 914,96
Superiore a € 2.102,24	Massimo	€ 1.167,91	€ 1.099,70

Indennità di mobilità

Gli importi sono indicati, rispettivamente, al lordo ed al netto della riduzione prevista dall'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente è pari al 5,84 per cento.

Retribuzione	Tetto	Importo lordo	Importo netto
Inferiore o uguale a € 2.102,24	Minimo	€ 971,71	€ 914,96
Superiore a € 2.102,24	Massimo	€ 1.167,91	€ 1.099,70

Indennità di disoccupazione NASpI

Su tale indennità non si applica il prelievo di cui all'art. 26 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, che attualmente è pari al 5,84 per cento.

Retribuzione	Tetto	Importo	
Inferiore o uguale a € 2.102,24	Minimo	75% della retribuzione mensile	
Superiore a € 2.102,24	Massimo	€ 1.167,91	€ 1.099,70
		Per l'anno 2016 il tetto massimo è pari ad € 1.300,00	

Ammortizzatori in deroga 2016 - Firmato il decreto di assegnazione delle risorse

In data 23 marzo 2016 i Ministeri del Lavoro e dell'Economia hanno sottoscritto il [decreto di assegnazione](#), per le competenze relative all'anno 2016, delle risorse finanziarie alle Regioni e alle Province Autonome per la concessione o la proroga, in deroga alla vigente normativa, dei trattamenti di cassa integrazione guadagni, ordinaria e/o straordinaria, e di mobilità ai lavoratori subordinati.

Ticket sui licenziamenti – Aggiornato importo anno 2016

[L'Inps, con la circolare n. 48 del 14 marzo 2016](#), aggiorna l'ammontare del contributo dovuto dai datori di lavoro in caso di licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato (introdotto dalla Legge n. 92/2012 – c.d. Riforma Fornero).

Il contributo è calcolato sul 41% dell'indennità NASpI che è stata rivalutata, per l'anno 2016, a 1.195 euro.

Quindi per l'anno corrente l'importo c.d. Ticket di licenziamento è pari a 489,95 euro per ogni anno di lavoro effettuato fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è pari a **1.469,85 euro** per rapporti di lavoro della durata pari o superiore a 36 mesi).

Detto contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale (in particolare devono essere considerati i mesi superiori a 15 giorni) senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time.

Si ricorda che il ticket va corrisposto in caso di licenziamento di un lavoratore con un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, compreso il rapporto intermittente, ed è erogato anche qualora il lavoratore non abbia maturato i requisiti soggettivi per l'accesso alla NASpI (Nuova assicurazione sociale per l'impiego).

Flussi di ingresso 2016 - La ripartizione territoriale

Il [Ministero del Lavoro, con circolare n.11 del 22 febbraio](#), ha indicato l'attribuzione territoriale delle quote dei flussi di ingresso dei lavoratori non comunitari per lavoro nel territorio dello Stato per l'anno 2016, previste dal [D.P.C.M. 14 dicembre 2015](#).

In particolare, i 100 ingressi riservati a lavoratori di origine italiana residenti in Argentina, Uruguay, Venezuela e Brasile non vengono ripartite a livello territoriale, ma restano nella disponibilità della Direzione generale dell'immigrazione, per essere assegnate sulla base delle specifiche richieste.

Con riguardo alle quote per ingressi per motivi di lavoro stagionale (13.000 unità, di cui 1.500 pluriennali), viene effettuata una prima ripartizione territoriale di 11.103 quote (di cui 963 per richieste di nulla osta al lavoro stagionale pluriennale).

A fronte di fabbisogni locali che si rivelassero superiori alle quote disponibili a livello provinciale, le Direzioni Territoriali del Lavoro (DTL) provvederanno a richiedere ulteriori quote eventualmente rimaste disponibili a livello nazionale, al fine di dare riscontro alle richieste presentate agli sportelli unici per l'immigrazione.

Interpelli

• Orario di lavoro dei minori

Il Ministero del Lavoro, con risposta ad [interpello n.11 del 21 marzo 2016](#), ha chiarito che i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo, che costituisce anche una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, possono effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali. SI ricorda al contempo che:

- l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti;
- l'art.1, co.622, L. n.296/06 ha disposto l'innalzamento dell'obbligo di istruzione da 9 a 10 anni con conseguente innalzamento dell'età minima per l'accesso al lavoro da 15 a 16 anni;
- è considerato bambino il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico, mentre è considerato adolescente il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico;
- l'art.18, L. n.977/67, per preservare la frequenza scolastica e l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, sancisce, per i bambini liberi da obblighi scolastici, che l'orario di lavoro non possa superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali e, per gli adolescenti, che l'orario di lavoro non possa superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali;
- l'art.43, D.Lgs. n.81/15, prevede, per i giovani che abbiano compiuto 15 anni di età, la possibilità di essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, in tutti i settori di attività, in quanto tale contratto è finalizzato, in un sistema di apprendimento basato sull'alternanza scuola/lavoro, a far completare al giovane tra i 15 e i 18 anni di età il percorso obbligatorio di istruzione anche attraverso una formazione on the job.

• Lavoro intermittente - Elenco di attività del RD n. 2657/1923

Il Ministero del Lavoro, in risposta [all'interpello n.10 del 21 marzo](#), ha chiarito la corretta interpretazione dell'art.13, co.1, D.Lgs. n.81/15, confermando che, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti, è possibile riferirsi a quanto declinato dalla [tabella allegata al R.D. n.2657/23](#), recante l'elenco delle attività a carattere discontinuo.

Pertanto ai fini del ricorso al lavoro intermittente sulla base di ipotesi oggettive - quindi sulla base di attività individuate dalla contrattazione collettiva e, in mancanza, da specifico decreto ministeriale - rimane valido l'elenco di attività indicate nella tabella al Regio Decreto n. 2657/1923 cui fa esplicito rinvio il [DM 23 ottobre 2004](#).

Acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali e dell'Ufficio Legislativo, il Ministero ricorda anzitutto che il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente, ferme restando le ipotesi soggettive di cui all'art. 13, comma 2, del D.Lgs n. 81/2015 (più di 55 anni di età ovvero meno di 24 anni di età), è disciplinato dalla contrattazione collettiva.

In assenza di quest'ultima, è espressamente previsto che "sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti".

Giurisprudenza

- **Sanzione disciplinare - La mancata osservanza del regolamento aziendale**

Secondo la Corte di Cassazione è pienamente legittima la sanzione disciplinare (nel caso specifico sospensione per quattro giorni dal servizio e dalla retribuzione) inflitta al dipendente che non osserva le indicazioni della circolare se esposta in bacheca. La Suprema Corte, con la Sentenza n. 6371 del 1° aprile 2016, ha sottolineato che la sanzione risulta proporzionata, dal momento che la comunicazione interna con i nuovi adempimenti a carico dei lavoratori ha avuto adeguata pubblicità, risultando, pertanto, ingiustificato il rifiuto del dipendente di compilare i moduli prescritti dall'azienda.

- **Licenziamento per superamento del periodo di comportamento - Al termine dell'aspettativa**

In tema di licenziamento, la Corte di Cassazione ha statuito la piena legittimità del recesso datoriale intimato al dipendente per superamento del periodo di comportamento una volta terminato il periodo di aspettativa, richiesto ed ottenuto quando il comportamento era già esaurito. Con la Sentenza n. 6697 del 6 aprile 2016 viene precisato che la concessione, di fatto, da parte del datore di lavoro del periodo di aspettativa previsto dal CCNL, anche se richiesto quando il periodo di comportamento è già terminato, non elimina l'effetto di giustificare l'assenza sino allo scadere del periodo di aspettativa ed il provvedimento espulsivo emesso pochi giorni dopo la conclusione di tale aspettativa non va considerato invalido, sia dal punto di vista della rinuncia tacita al recesso per superamento del periodo che da quello dell'affidamento del lavoratore in merito alla prosecuzione del rapporto.

- **Licenziamento illegittimo - Riduzione del risarcimento dei danni**

In tema di licenziamento illegittimo, la Corte di Cassazione ha statuito che il risarcimento dei danni a favore del lavoratore va ridotto, se lo stesso in epoca successiva al recesso ha trovato un'altra occupazione, a nulla rilevando il fatto che la questione sia stata sollevata dal datore di lavoro soltanto in sede di appello. La Suprema Corte, con la Sentenza n. 6049 del 29 marzo 2016, ha chiarito che l'aliunde perceptum non rappresenta oggetto di eccezione in senso stretto ed è rilevabile d'ufficio dal giudice e, quindi, all'azienda può tornare utile l'estratto ottenuto nel frattempo dal centro per l'impiego, che documenta i rapporti di lavoro intrattenuti dal licenziato in epoca successiva al provvedimento espulsivo.

- **Frode ai danni del datore di lavoro - Timbratura del cartellino altrui**

Con la Sentenza n. 5777 del 23 marzo 2016 la Corte di Cassazione ha sancito che si configura frode ai danni del datore di lavoro, nell'ipotesi in cui il dipendente timbra il badge del collega assente: in tal caso l'illecito legittima il licenziamento per giusta causa.

- **Licenziamento disciplinare - Insubordinazione verso l'amministratore**

In tema di licenziamento per giusta causa, la Corte di Cassazione ha statuito la piena legittimità del provvedimento espulsivo per insubordinazione nei confronti del dipendente che si rivolge all'amministratore della società datrice di lavoro con espressioni dal tono minaccioso e dal contenuto scortese. La Suprema Corte, con la Sentenza n. 5776 del 23 marzo 2016, ha sottolineato che non ha alcuna rilevanza il fatto che la condotta del dipendente sia originata dal nervosismo dovuto alle varie sanzioni irrogategli dal datore, dal momento che le stesse non sono mai state impugnate.

- **Licenziamento - Onere probatorio del datore riguardo l'impossibilità di repaceage**

In tema di licenziamento illegittimo per giustificato motivo oggettivo, la Corte di Cassazione ha statuito che compete al datore di lavoro e non al dipendente l'allegazione e la prova dell'impossibilità di repaceage del lavoratore licenziato, in quanto requisito del giustificato motivo di licenziamento. Con la Sentenza n. 5592 del 22 marzo 2016, la Suprema Corte ha ribadito che il lavoratore che impugna il provvedimento espulsivo deve

dimostrare la fonte negoziale del proprio diritto e l'inadempimento della controparte, spettando al datore provare il fatto estintivo, tra cui l'impossibilità di repaceage

- **Permessi Legge 104 - licenziabile chi non li fruisce per occuparsi del disabile**

L'utilizzo dei permessi previsti dalla Legge n. 104/1992 per motivi estranei all'assistenza a familiari disabili legittima il licenziamento per giusta causa da parte dell'azienda: questo il verdetto della Sentenza n. 5574 pubblicata il 22 marzo 2016 dalla Corte di Cassazione. I giudici della Corte Suprema hanno accolto la tesi dell'azienda, confermando che il lavoratore, che per più dell'80% delle ore di permesso fruito si occupa di aspetti non riconducibili all'assistenza al disabile, mostra un "sostanziale disinteresse per le esigenze aziendali" e il suo comportamento costituisce una "grave violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del contratto di lavoro".

Lavori usuranti - Prospetto informativo annuale

Entro il prossimo 31 marzo dovrà essere inviata la comunicazione annuale per il monitoraggio delle lavorazioni usuranti con riferimento all'annualità precedente (2015).

Gli addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, infatti, hanno diritto di usufruire di un accesso anticipato al pensionamento e, con riguardo a questi lavori, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro e agli Istituti previdenziali competenti.

Si tratta di:

- lavori particolarmente usuranti (art.2, D.M. Lavoro 19 maggio 2009), come:
 - lavori in galleria, cava o miniera – tutte le mansioni svolte in sotterraneo dagli addetti con carattere di prevalenza e continuità;
 - lavori in cassoni ad aria compressa;
 - lavori svolti dai palombari;
 - lavori ad alte temperature;
 - lavorazione del vetro cavo;
 - lavori espletati in spazi ristretti – con carattere di prevalenza e continuità, in particolare le attività di costruzione, riparazione e manutenzione navale e le mansioni svolte continuativamente all'interno di spazi ristretti, come intercapedini, pozzetti, doppi fondi, di bordo o di grandi blocchi strutture;
 - lavori di asportazione dell'amianto;
- lavori notturni (art.1, D.Lgs. n.66/03);
- lavorazioni svolte da addetti alla c.d. linea catena (art.1, co.1, lett.c), D.Lgs. n.67/11 ed elencate nell'allegato 1 dello stesso decreto):
 - prodotti dolciari, additivi per bevande e altri alimenti;
 - lavorazione e trasformazione delle resine sintetiche e dei materiali polimerici termoplastici e termoindurenti; produzione di articoli finiti etc;
 - macchine per cucire e macchine rimagliatrici per uso industriale e domestico
 - costruzione di autoveicoli e di rimorchi;
 - apparecchi termici: di produzione di vapore, di riscaldamento, di refrigerazione, di condizionamento;
 - elettrodomestici;
 - altri strumenti e apparecchi;
 - confezione con tessuti di articoli per abbigliamento ed accessori etc;
 - confezione di calzature in qualsiasi materiale, anche limitatamente a singole fasi del ciclo produttivo;
- conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo (art.1, co.1, lett.d), D.Lgs. n.67/11).

Per adempiere occorre accreditarsi al sistema e compilare online il modello LAV_US reperibile su Cliclavoro, che il sistema metterà poi a disposizione degli enti interessati.

La procedura per accreditarsi al sistema è la seguente:

- compilare il modulo online con i propri dati e procedere all'invio (la ricevuta stampabile di avvenuta compilazione sarà inviata via mail all'indirizzo indicato nel campo "Referente" del modulo);
- il Ministero del Lavoro invierà una mail di richiesta di documentazione allo stesso indirizzo (in caso di mancata ricezione della mail sarà necessario scrivere a co@lavoro.gov.it);

- inviare al numero di fax indicato nella mail una copia firmata del documento di identità di chi effettua l'accreditamento (datore di lavoro o soggetto autorizzato).

Dopo aver ricevuto le credenziali si potrà accedere al sistema e compilare il modello LAV_US, avendo a disposizione l'archivio di tutti i moduli inviati.

Le comunicazioni attraverso il modello LAV_US sono di diverso tipo:

- inizio lavoro a catena;
- lavoro usurante D.M. 1999;
- lavoro usurante notturno;
- lavoro usurante a catena;
- lavoro usurante autisti

Il modello, nella sezione "Elenco delle unità produttive in cui si svolgono le attività", chiede di inserire il numero indicativo di lavoratori impegnati nelle attività, tra i quali bisogna includere anche eventuali lavoratori in somministrazione.

In caso di processi produttivi in serie o in "linea catena" (attività ripetute e costanti dello stesso ciclo lavorativo, controllo computerizzato delle linee di produzione etc.) è necessario comunicare lo svolgimento delle lavorazioni entro trenta giorni dall'inizio delle attività. La sanzione amministrativa per la mancata comunicazione va da € **500,00 a € 1.500,00**.

Nel caso di lavori notturni (svolti in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici), la mancata comunicazione annuale prevede la sanzione amministrativa **da € 500,00 a € 1.500,00**. Per adempiere agli obblighi previsti è necessario indicare, per ogni dipendente, il numero dei giorni di lavoro notturno svolti.

Sul sito *cliclavoro* è disponibile una [guida sintetica alla compilazione](#).

SCADENZE

14 aprile 2016 - **CONVEGNO - LE NOVITA' RELATIVE AL COLLOCAMENTO MIRATO**

30 aprile 2016 - **SCADENZA COMUNICAZIONE ANNUALE LAVORI USURANTI**

15 maggio 2016 – **COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO – SCADENZA PROSPETTO INFORMATIVO**

EVENTI

14 APRILE 2016 - CONVEGNO – Le novità relative al collocamento mirato

Il Decreto Legislativo n. 151 entrato in vigore il 24 settembre 2015 ha apportato rilevanti modifiche alla Legge 68/1999 che regola il diritto al lavoro dei disabili, intervenendo in materia di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese ed infine nella gestione dei rapporti di lavoro e pari opportunità.

Poichè è imminente la scadenza (15/05/2016) relativa all'invio telematico del prospetto informativo dal quale risulta il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e dal quale derivano gli adempimenti dell'obbligo di assunzione dei lavoratori disabili, riteniamo opportuno illustrare le novità in materia.

Programma:

- Le novità della Legge 68/99
- Analisi del prospetto informativo
- Cosa deve sapere l'azienda per meglio adempiere all'obbligo nel rispetto dell'organizzazione aziendale e della normativa vigente.

Relatore:

Dott. Fabio Becchelli, Responsabile Settore Politiche attive per il Lavoro e del Servizio Coordinamento per l'Impiego della Provincia di Verona.

Sede:

Apindustria Verona, via Albere 21 – Centro Palladio – Verona

Calendario:

giovedì 14 aprile 2016, con orario 16.00-18.00

Modalità di iscrizione:

Inviare la scheda allegata al fax n. 045 8101988 entro mercoledì 13 aprile 2016.

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

B.M. 351	Anni 30 - Residente a San Martino Buon Albergo (VR) - Qualifica professionale di operatrice contabile – Discreta conoscenza della lingua inglese - Buona conoscenza informatica – Gestionale Data Services e Centro Paghe Verona per l'elaborazione del cedolino paga – Decennale esperienza presso Studi di Commercialisti e Consulenti del Lavoro, come impiegata addetta all'amministrazione del personale: gestione autonoma delle ditte, elaborazione mensile del cedolino paga e di tutti gli adempimenti ad esso connessi.
M.P. 352	Anni 24 – Residente a Pescantina (VR) – Diploma di Maturità Scientifica – Sufficiente conoscenza delle lingue inglese e tedesco - Buona conoscenza informatica – Esperienza di tirocinio come impiegata amministrativa – Apprendista impiegata amministrativa settore assicurativo.
C.D. 353	Anni 29 - Residente a Pescantina (VR) – Diploma di Ragioneria – Conoscenza base della lingua inglese – Discreta conoscenza informatica – Esperienza come impiegata addetta alla reception, elaborazione cedolini paga, impiegata allo sportello addetta alla cassa e prenotazioni.
A.T. 354	Anni 41 – Residente a Pescantina (VR) – Diploma di Perito aziendale e Corrispondente in lingue estere - Buona conoscenza informatica – Buona conoscenza della lingua inglese – Esperienza lavorativa come segreteria generale, impiegata e hostess di terra, impiegata commerciale Italia/Estero – Occupazione desiderata: assistente commerciale, addetta alla reception, addetta alla segreteria generale – Agevolazioni in caso di assunzione per disoccupazione almeno 24 mesi.
F.B. 355	Anni 58 – Residente a Bussolengo (VR) - Diploma di Geometra – Attestato di tecnico per la gestione dei sistemi Qualità, Ambiente e Sicurezza – Buona conoscenza informatica – AUTOCAD 2D 3D – Sufficiente conoscenza della lingua inglese – Esperienza lavorativa come Responsabile ufficio tecnico e produzione nei settori: mobili e arredamenti su misura, marmo e granito, costruzioni metalmeccaniche.
M.R. 356	Anni 26 – Residente a Costermano (VR) – Laurea Magistrale in Giurisprudenza – Operatore della gestione aziendale – Assistente alla contabilità generale e alla gestione di cassa – Esperienza professionale settore impiegatizio con le seguenti mansioni: attività contabile, fatturazione, DDT, registrazione fatture, archiviazione.
D.M. 357	Anni 50 – Residente a Verona – Diploma di tecnico di laboratorio chimico-biologico - Buona conoscenza della lingua tedesca, discreta conoscenza dell'inglese – Conoscenza informatica molto buona - Pluriennale esperienza come Addetto al controllo qualità presso varie aziende.
A.B. 358	Anni 34 – Residente a Belfiore (VR) – Diploma Magistrale – Conoscenza ottima dello spagnolo, buona del francese, inglese scolastico – Esperienza come operatrice di call center, indagini di mercato, segretaria addetta al centralino, recupero crediti.
G.DD. 359	Anni 45 – Residente ad Angiari (VR) – Diploma di Ragioneria - Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica - AS400 – Abilitazione alla guida del muletto - Esperienza come magazziniere e come impiegato tecnico/amministrativo.
A.M. 360	Anni 24 – Residente a Verona – Diploma di perito meccanico industriale – Sufficiente conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Autocad – Capacità di effettuare lavorazioni con macchine utensili tradizionali e a CNC – Esperienza come manutentore elettropneumatico: riparazione e revisione di materiali per rotabili ferroviari.

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