



NEWSLETTER

DICEMBRE - GENNAIO
DICEMBRE - GENNAIO

2013 - 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

CIRCOLARI

Ispezioni: chiarimenti in merito al diritto di accesso e alla tutela delle dichiarazioni rese dai lavoratori.....	3
Contribuzione Enasarco: obbligo per gli agenti che operano all'estero.....	3

FLASHNEWS

Ammortizzatori in deroga: ripartire tra le Regioni le ulteriori risorse per il 2013.....	4
INAIL: Chiarimenti in materia di DURC.....	4
Una sola possibilità di repechage impedisce il licenziamento.....	4
Ferie non concordate quando mancano i colleghi: licenziamento legittimo.....	4

APPROFONDIMENTO

I. Incentivi per assunzione di lavoratori.....	5
Lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi.....	5
Lavoratori in Cig Straordinaria	
a). Lavoratori in CIGS da 24 mesi.....	5
b). Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi.....	6
Lavoratori in mobilità	
a) Assunzione a tempo indeterminato	7
b) Assunzione a tempo determinato.....	8
II. Principi generali per la spettanza di tutti i benefici contributivi.....	10

RISORSE UMANE

Laureati/Diplomati.....	12
-------------------------	----

Ispezioni: chiarimenti in merito al diritto di accesso e alla tutela delle dichiarazioni rese dei lavoratori

Il Ministero del Lavoro, con circolare dell'8 novembre, ha fornito precisazioni in materia di diritto di accesso alle dichiarazioni rese dai lavoratori durante l'attività ispettiva, facendo riferimento alla sentenza n.4035/13 del Consiglio di Stato. Il Dicastero, dopo una ricostruzione dei principali orientamenti intervenuti nel tempo, ha chiarito che, ferma restando la possibilità di valutare caso per caso il diritto di accesso alle dichiarazioni rilasciate dai lavoratori in sede ispettiva, nel rispetto di modalità che escludono l'identificazione degli autori delle medesime.

La sentenza risolve inoltre, a parere del Ministero, la questione della posizione dei lavoratori in ordine alle richieste di accesso alle dichiarazioni dagli stessi rilasciate in sede ispettiva: viene infatti chiarito come vada loro attribuita la qualifica di "controinteressati", con il conseguente riconoscimento, anche dal punto di vista del procedimento amministrativo, di tutti i diritti inerenti tale qualificazione, spettanti anche nei confronti di eventuali obblighi solidali diversi dal datore di lavoro.

Il Ministero esorta infine il personale ispettivo ad attenersi agli indirizzi espressi dal Consiglio di Stato.

Contribuzione Enasarco: obbligo per gli agenti che operano all'estero

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 32 del 19 novembre 2013, ha risposto ad un quesito posta da Confimi Impresa, nello specifico da Apindustria Verona, circa la sussistenza dell'obbligo di apertura di posizione contributiva all'Ente Nazionale di Assistenza per gli Agenti e i Rappresentanti di Commercio (ENASARCO) per gli agenti che operano all'estero.

In particolare il Ministero elenca le ipotesi in cui si prevede l'obbligo di iscrizione alla Fondazione ENASARCO:

- agenti di commercio che operano sul territorio italiano in nome e per conto di preponenti italiani o stranieri che abbiano la sede o una qualsiasi dipendenza in Italia;
- agenti di commercio italiani o stranieri che operano in Italia in nome e/o per conto di preponenti italiani o stranieri, anche se privi di sede o dipendenza in Italia;
- agenti che risiedono in Italia e vi svolgono una parte sostanziale della loro attività;
- agenti che non risiedono in Italia, purché abbiano in Italia il proprio centro d'interessi;
- agenti che operano abitualmente in Italia, ma si recano a svolgere attività esclusivamente all'estero, purché la durata di tale attività non superi i 24 mesi.

Infine, per quanto concerne la "residuale" categoria dei preponenti operanti in Paesi extra UE, gli stessi saranno tenuti all'iscrizione previdenziale in Italia solo laddove ciò sia previsto da trattati o accordi internazionali sottoscritti e vincolanti il singolo Paese di appartenenza.

Ne consegue che gli agenti seppure operanti per preponenti con sede in Italia ma su territorio non italiano, non vanno iscritti all'Enasarco, in piena e corretta applicazione del disposto di cui all'art. 2 del Regolamento delle attività istituzionali dell'Ente, che però erano disattese dagli stessi funzionari ispettivi, tanto da rendere necessario l'intervento dell'associazione di categoria al fine di porre il chiarimento conclusivo.

Per poter visualizzare l'interpello (clicca qui).

Ammortizzatori in deroga: ripartire tra le Regioni le ulteriori risorse per il 2013

L'INPS, nel Messaggio n. 18131 dell'8 novembre 2013, comunica che, in data 7 novembre 2013, sono stati emanati i Decreti n. 76772 e n. 76773 che ripartiscono le ulteriori risorse stanziante per l'anno 2013 a favore degli ammortizzatori sociali in deroga.

L'Istituto nel messaggio in oggetto riepiloga la suddivisione delle risorse (pari ad somma di euro 500.000 stanziata con il primo decreto ed euro 287.741.250 stanziata con il secondo decreto) tra le Regioni e le Province Autonome.

INAIL: Chiarimenti in materia di DURC

Con la Circolare n. 53 dell'11 novembre 2013, l'INAIL interviene nuovamente in merito al rilascio del Documento unico di regolarità contributiva.

Nello specifico, l'Istituto fornisce chiarimenti in relazione alla regolarità contributiva anche in presenza di una certificazione che attesti la sussistenza e l'importo di crediti certi, liquidi ed esigibili vantati nei confronti delle pubbliche amministrazioni di importo almeno pari agli oneri contributivi accertati e non ancora versati da parte di un medesimo soggetto.

Una sola possibilità di repaceage impedisce il licenziamento

In materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (LGMO), la Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità del recesso operato dall'azienda, se esiste anche una sola possibilità di repaceage del lavoratore interessato e l'impresa non prova di aver adempiuto all'obbligo del tentativo di riposizionare il dipendente.

La Suprema Corte, con la Sentenza n. 25197 dell'8 novembre 2013, ha precisato che il licenziamento risulta illegittimo se esiste una possibilità di repaceage anche "a livello solo indiziario": nel caso in specie, inoltre, il lavoratore viene licenziato per l'esternalizzazione del servizio di pulizia interno che lo vedeva impiegato, ma questi non svolgeva solamente quest'attività, ed essendo un dipendente che si adattava a fare "un po' di tutto", l'onere della prova ricade sull'azienda.

Ferie non concordate quando mancano i colleghi: licenziamento legittimo

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 25311 dell'11 novembre 2013, ha confermato il licenziamento operato dall'azienda nei confronti del dipendente che si era assentato per andare in vacanza senza permesso da parte del datore di lavoro, quando i colleghi dello stesso erano già assenti e il lavoratore era pienamente consapevole di quest'assenza.

La Suprema Corte ha giustificato la decisione ricordando che tra gli obblighi di correttezza, diligenza e buona fede del lavoratore rientra anche quello di accertarsi che le proprie assenze non rechino danno all'attività lavorativa o non comportino una disfunzione organizzativa.

APPROFONDIMENTO

I. INCENTIVI PER ASSUNZIONE DI LAVORATORI

A seguito della newsletter di Apindustria Verona del mese di ottobre 2013, si è ritenuto di effettuare una disanima ancora più approfondita delle agevolazioni per le assunzioni in vigore per lavoratori licenziati o percettori di ammortizzatori sociali per crisi aziendale ed occupazionale.

LAVORATORI DISOCCUPATI DA ALMENO 24 MESI

Si ricorda che lo stato di disoccupazione viene riconosciuto solo a coloro dichiarino l'immediata disponibilità al lavoro al Centro per l'Impiego competente per domicilio.

La dichiarazione di disponibilità comporta l'impegno di accettare le iniziative di promozione dell'occupazione del Centro per l'Impiego (occasioni di lavoro, tirocini, corsi di formazione professionale, di orientamento, di miglioramento della propria occupabilità).

LAVORATORI	Lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi.
DATORI DI LAVORO	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione. Dal 18.7.2012, con l'entrata in vigore della legge n. 92/2012, sono ammesse le assunzioni agevolate per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati per giustificato motivo soggettivo (ovvero per ragioni imputabili al lavoratore). Non sono ammesse nel caso in cui i licenziamenti siano stati effettuati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale a meno che a tali lavoratori non venga preventivamente offerta la riassunzione e questi rifiutino. Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento. Gli incentivi non spettano qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, anche ai sensi dell'art. 19 del DL n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.
CONTRATTO	Assunzioni a tempo indeterminato anche part-time. Dal 18.7.2012, l'incentivo viene riconosciuto anche nel caso di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a termine in corso, sempreché il lavoratore, al momento dell'assunzione, potesse vantare una disoccupazione di almeno 24 mesi e sempreché il lavoratore a termine non possa vantare un diritto di precedenza.
CONDIZIONI	L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi paragrafo II).
INCENTIVI	Benefici contributivi: <ul style="list-style-type: none">• per le imprese artigiane riduzione del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi;• per i datori di lavoro diversi dalle imprese artigiane riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi.

LAVORATORI IN CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA

Sono previsti incentivi per l'assunzione di lavoratori in cassa integrazione straordinaria.

La misura dell'incentivo varia a seconda della durata di fruizione del trattamento da parte dei lavoratori.

Sono previsti due casi:

a). LAVORATORI IN CIGS DA 24 MESI

LAVORATORI	Lavoratori beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale e sospesi dal lavoro da almeno 24 mesi.
DATORI DI LAVORO	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative, per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, che assumono a tempo indeterminato. Dal 18 luglio 2012 con l'entrata in vigore della legge n. 92/2012, sono ammesse le assunzioni agevolate per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati per giustificato motivo soggettivo. Non sono ammesse nel caso in cui i licenziamenti siano stati effettuati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale a meno che a tali lavoratori non venga preventivamente offerta la riassunzione e questi rifiutino. Tale divieto non si applica trascorsi 6 mesi dal licenziamento. Gli incentivi non spettano qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, anche ai sensi dell'art. 19 del DL n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva.
CONTRATTO	Assunzioni a tempo indeterminato anche part-time.
CONDIZIONI	L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi paragrafo II). Il beneficio non riguarda i contributi a carico dei lavoratori che, quindi, sono sempre dovuti per intero.
INCENTIVI	Benefici contributivi: <ul style="list-style-type: none">• per le imprese artigiane riduzione del 100% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi;• per le imprese diverse da quelle artigiane riduzione del 50% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro per 36 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

b). LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI

LAVORATORI	Lavoratori che abbiano fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi. Al momento dell'assunzione i lavoratori devono essere ancora in CIGS.
DATORI DI LAVORO	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative per i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato.
PARTICOLARI CONDIZIONI	Dal 18.7.2012 con l'entrata in vigore della legge 92/2012: <ul style="list-style-type: none"> • non sono ammesse le assunzioni agevolate per sostituire lavoratori di pari professionalità licenziati per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale a meno che a tali lavoratori non venga preventivamente offerta la riassunzione e questi rifiutino. • Tale divieto non si applica trascorsi sei mesi dal licenziamento. • Gli incentivi non spettano qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, anche ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva. • I lavoratori oggetto dell'assunzione non siano stati collocati in CIGS nei 6 mesi precedenti da azienda collegata o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.
CONTRATTO	Assunzione a tempo pieno e indeterminato.
CONDIZIONI	L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi paragrafo II).
INCENTIVI	<p>Benefici contributivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per 12 mesi. Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti. <p>Benefici economici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per un periodo pari a: <ul style="list-style-type: none"> - 9 mesi per lavoratori fino a 50 anni; - 21 mesi per i lavoratori con più di 50 anni.

LAVORATORI IN MOBILITÀ

Sono previsti incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità approvate dalla Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro istituita dalla Legge 223/1991 e Legge 236/1993.

Sono previsti due casi:

a) ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO

LAVORATORI	Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, con esclusione dei lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata e dei dipendenti licenziati da datori di lavoro non imprenditori (D.Lgs. 110/2004).
DATORI DI LAVORO	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.
CONTRATTO	Assunzione a tempo indeterminato.
CONDIZIONI	L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi paragrafo II).
INCENTIVI	<p>Beneficio contributivo:</p> <ul style="list-style-type: none">• contribuzione a carico del datore di lavoro in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10% sul reddito imponibile ai fini previdenziali) per la durata di 18 mesi. <p>Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.</p> <p>Dal 18.7 2012 il beneficio spetta anche se in precedenza il lavoratore era stato assunto dallo stesso datore di lavoro con contratto a termine ai sensi dell'art. 8 comma 2. In tal caso il beneficio è riconoscibile per soli 12 mesi.</p> <p>Non spetta alcun beneficio se il lavoratore ha maturato un diritto di precedenza.</p> <p>Modalità Operative:</p> <p>La richiesta di tale agevolazione va inoltrata a Inps esclusivamente con modalità telematica dai Servizi on-line tramite PIN o utilizzando l'opzione di Comunicazioni On-Line del Cassetto Previdenziale Aziende</p> <p>Beneficio economico:</p> <p>Qualora il lavoratore fruisca del relativo trattamento (indennità di mobilità) e l'assunzione sia a tempo pieno il datore di lavoro ha diritto ad un ulteriore beneficio:</p> <ul style="list-style-type: none">• contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata erogata al lavoratore per un periodo massimo di:<ul style="list-style-type: none">- 12 mesi per il lavoratore fino a 50 anni;- 24 mesi per il lavoratore con più di 50 anni;- 36 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno.

b) ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO

LAVORATORI	Lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, con esclusione dei lavoratori collocati in mobilità nei sei mesi precedenti dalla stessa azienda o da altra collegata e dei dipendenti licenziati da datori di lavoro non imprenditori (D.Lgs. 110/2004).
DATORI DI LAVORO	Tutti i datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori con rapporto di subordinazione.
CONTRATTO	Assunzioni a tempo determinato, anche part-time. Il contratto può essere prorogato anche per una durata superiore a quella iniziale ma la durata dell'incentivo è sempre riconosciuta nel limite massimo di 12 mesi.
CONDIZIONI	L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi paragrafo II).
INCETIVI	<p>Beneficio contributivo:</p> <ul style="list-style-type: none">• contribuzione a carico del datore di lavoro in misura pari a quella prevista per gli apprendisti (10%) per la durata del contratto, per un massimo di 12 mesi;• in caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato prima della scadenza del termine ovvero entro un anno se di durata superiore, la contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti per ulteriori 12 mesi dalla trasformazione a prescindere che il lavoratore abbia maturato un diritto di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato. <p>In entrambi i casi, dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.</p> <p>Beneficio economico:</p> <ul style="list-style-type: none">• contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata erogata al lavoratore per un periodo massimo di:<ul style="list-style-type: none">- 12 mesi per il lavoratore fino a 50 anni;- 24 mesi per il lavoratore con più di 50 anni;- 36 mesi per i lavoratori con più di 50 anni e residenti nel Mezzogiorno. <p>Il beneficio spetta solo se la trasformazione avviene a tempo pieno e se il lavoratore ha diritto all'indennità di mobilità.</p>

II. PRINCIPI GENERALI PER LA SPETTANZA DI TUTTI I BENEFICI CONTRIBUTIVI

Con la riforma del mercato del lavoro (Riforma Fornero), legge 28.6.2012, n. 92 art. 4 commi 12-15, il legislatore ha definito una disciplina omogenea delle condizioni inderogabili di spettanza dei benefici contributivi, introducendo i seguenti principi generali applicabili a tutti gli incentivi.

1. Esclusione dei benefici contributivi nel caso di assunzioni effettuate in attuazione, o in violazione, di preesistenti obblighi normativi.

Non è possibile usufruire delle agevolazioni contributive quando:

- il datore di lavoro assume un lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione (collocamento obbligatorio ovvero assunzione di disabili ai sensi dell' art. 13 della Legge n. 68/1999);
- il datore di lavoro assume un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione (mancato rispetto del diritto di precedenza).

In questo caso, l'incentivo potrà essere riconosciuto qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano preventivamente offerto l'assunzione al lavoratore titolare del diritto e questi abbia rifiutato.

L'obbligo del rispetto dei suddetti vincoli sussiste sia in caso di assunzione diretta, sia nel caso in cui il lavoratore venga utilizzato come somministrato. Le disposizioni normative fanno riferimento al datore di lavoro nel suo complesso e non allo stabilimento o all'unità produttiva. Pertanto se l'azienda è strutturata in più unità produttive, anche in luoghi molto distanti, dovrà verificare attentamente la propria situazione sia con riferimento a ciascuna struttura sia in relazione al complesso delle unità produttive.

Si specifica le principali disposizioni sul diritto di precedenza:

Art. 15 legge n. 4/1949	Diritto di precedenza per le assunzioni (a tempo determinato o indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato che negli ultimi sei mesi sia stato oggetto di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale.
Art. 5 D.lgs. n. 368/2001	Diritto di precedenza per le assunzioni a tempo indeterminato in favore dell'ex dipendente a tempo determinato per più di 6 mesi (anche con più rapporti di lavoro), il cui rapporto di lavoro sia cessato negli ultimi dodici mesi. Per i lavoratori stagionali: diritto di precedenza a favore del lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Fermo restando la manifestazione esplicita da parte del dipendente di volersi avvalere del diritto di precedenza (art. 5, comma 4-sexies).
Art. 47, c. 6 legge n. 428/1990	Diritto di precedenza per le assunzioni (a tempo determinato o indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale, negli ultimi dodici mesi o nel periodo più lungo stabilito dall'accordo collettivo, è trasferita un'azienda o un suo ramo. La disposizione si applica anche nei casi di accordo per aziende in crisi di cui al comma 5 della stessa legge.
CCNL - Obblighi di assunzioni previsti dalla contrattazione collettiva	Ipotesi in cui un'azienda subentri ad un'altra in un appalto di servizi (esempio imprese di pulizia) ha l'obbligo di assumere i dipendenti della precedente azienda.

2. Richiesta benefici in presenza di sospensioni dell'attività lavorativa per crisi o riorganizzazione (CIGS-CIG in Deroga)

Gli incentivi non spettano quando il datore di lavoro o l'utilizzatore in somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (CIGS), anche ai sensi dell'art. 19 del DL n. 185/2008 (CIG in deroga), salvo nei casi in cui esse siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità

produttiva. In questo caso si considera solo la situazione della singola unità produttiva (per unità produttiva non si intende lo stabilimento o l'unità locale).

3. Presenza di assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero rapporti di collegamento o controllo.

La nuova disciplina degli incentivi conferma sostanzialmente il quadro normativo già in vigore per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e lo estende a tutte le altre tipologie di assunzioni agevolate. Stabilisce infatti che gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che al momento del licenziamento presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. In caso di lavoratore utilizzato mediante l'istituto della somministrazione, la verifica della mancanza delle condizioni ostative va fatta con riferimento anche all'utilizzatore.

4. Limitazioni al cumulo dei benefici contributivi fruiti in relazione ad uno stesso lavoratore.

La nuova disciplina prevede che, per stabilire il diritto alla fruizione degli incentivi e la loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro somministrato o subordinato, equiparando l'utilizzazione "diretta" e "indiretta" del lavoratore.

Non si cumulano invece le prestazioni di somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori (anche se fornite dalla stessa agenzia di somministrazione), salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero rapporti di collegamento o controllo.

5. Invio tardivo delle Comunicazioni Telematiche Obbligatorie

In caso di inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie (Unilav, Unisomm), si perde la parte di incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

In caso di rettifica della comunicazione telematica, vale la data del primo invio.

La compilazione del campo "Tipo agevolazione" nei moduli Unilav o Unisomm è facoltativa e l'omissione o l'errore, non incide sul diritto ai benefici.

6. Documento unico di regolarità contributiva (DURC)

I benefici contributivi e normativi sono subordinati al possesso della regolarità contributiva da parte del datore di lavoro (DURC interno), oltre all'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi in ordine alla commissione delle violazioni delle norme a tutela delle condizioni di lavoro (di cui all'allegato A del DM 24 ottobre 2007), ovvero il decorso del periodo indicato dallo stesso D.M. in relazione a ciascun illecito (legge Finanziaria 2007).

La regolarità viene accertata direttamente dagli Enti previdenziali al momento della richiesta del beneficio. Il datore di lavoro deve inoltre essere in possesso dei seguenti requisiti:

- applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché degli altri obblighi di legge;
- inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti, amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro, di cui all'allegato A del Decreto Ministeriale 24/10/2007 o il decorso del periodo indicato dallo stesso allegato per ciascun illecito (cd. "cause ostative").

Il possesso del secondo requisito sopradescritto deve essere attestato alla DTL competente mediante autocertificazione.

In caso di somministrazione, la regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, mentre la violazione delle norme in materia di tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione, sia il datore di lavoro che utilizza il lavoratore somministrato. Pertanto anche l'utilizzatore è tenuto ad autocertificare l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, in ordine alla commissione delle violazioni all'allegato A del citato decreto

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

C.B. 091	Anni 49 - Residente a Povegliano V.se (VR) – Diploma di Istituto Magistrale – Tedesco a livello scolastico – Buona conoscenza informatica – Utilizzo gestionale AS400 e software Archiflow per gestione archivio – Consolidata esperienza come impiegata ufficio acquisti e vendite – Ottime capacità relazionali – Buone capacità commerciali e di gestione della trattativa economica anche telefonica – Conoscenze in ambito amministrativo – Disponibilità immediata – Iscritta alle liste di mobilità dal 29/06/2013.
D.P. 092	Anni 31 – Residente a Bussolengo (VR) – Qualifica di programmatore e manutenzione computer – Madrelingua romena, buona conoscenza della lingua italiana e ottima dell’inglese – Esperienza lavorativa varia.
V.B. 093	Anni 26 – Residente a Grezzana (VR) – Laurea in Economia e Commercio – Iscritta al corso di laurea Economia delle imprese e dei mercati internazionali – Diploma di ragioniere programmatore – Buona conoscenza informatica – Linguaggi di programmazione Visual Basic e Cobol –Buona conoscenza delle lingue inglese e spagnolo – Iscritta all’associazione V.AI Volontari Aiutamondo – Esperienza lavorativa amministrazione e commercio area export.
T.F. V. 094	Anni 31 – Residente a Valeggio sul Mincio (VR) – Laurea triennale in Lingue straniere – Conoscenza molto buona delle lingue inglese e spagnolo, conoscenza buona del francese e del tedesco – Esperienza come impiegata amministrativa e commerciale.
L.M. 095	Anni 25 – Residente a Cologna Veneta (VR) – Laurea Magistrale in Ingegneria Civile – Maturità scientifica - Buona conoscenza della lingua inglese – Competenze informatiche: software per il calcolo strutturale e simulazioni numeriche, software per sviluppo cartografico, ambiente GIS e grafica.
A. Z. 096	Anni 39 – Residente a Verona – Diploma di Maturità scientifica - Qualifica di addetto amministrazione del personale e contabilità – Project manager con competenze di Business Planning – Operatore risorse umane – Ricerca e selezione del personale – Conoscenza di base delle lingue inglese e tedesco - Buona conoscenza informatica – Esperienza settore impiegatizio – Disponibilità immediata.
A.B. 097	Anni 31 – Residente a Verona – Diploma di Maturità Scientifica – Esperienza come programmatore software e assistenza hardware – Gestione informatica del magazzino – Montatore, muletti sta, magazziniere e manutentore.
A.P. 098	Anni 49 – Residente a Verona – Diploma di licenza media inferiore – Trattorista e moto segantino – Carpenteria in ferro – Autista trasporto calcestruzzo e movimento terra – Artigiano edile – Disponibilità immediata.
V.R. 099	Anni 32 – Residente a San Giovanni Lupatoto (VR) – Diploma di Maturità Scientifica – Facoltà di Lettere Classiche indirizzo archeologico – Buona conoscenza informatica – Buona conoscenza dei gestionali: Net@Siu, Galileo, Siebel, AS400, Ulysses. Datamax e Sap – Buona conoscenza della lingua inglese – Conoscenza di base della lingua francese – Esperienza come impiegata settori vari – Disponibile a trasferte e trasferimenti.
R.V. 100	Anni 37 – Residente a Verona – Diploma di Ragioneria – Conoscenza discreta della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Utilizzo applicazione SAP – Programmi per gestione contabilità e Home Banking – Esperienza come impiegata amministrativa/contabile, segreteria e impiegata commerciale.

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