



NEWSLETTER

FEBBRAIO
FEBBRAIO

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

- Nuovi importi delle sanzioni dopo il D.L. 145/2013 pag.03
- Incentivo per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a termine pag.04
- Lavoro intermittente: cessati i contratti cancellati dalla legge n. 92/2012 pag.04
- INPS: incentivo per favorire la ricollocazione lavorativa di soggetti privi di occupazione e beneficiari dell'ASpI pag.05
- Prospetto informativo disabili pag.06

2. FLASH NEWS

- Ammortizzatori sociali pag.07
- Detassazione pag.07
- Gestione separata Inps: nuove aliquote contributive pag.07
- Incentivi alle assunzioni dei ricercatori pag.08
- IRAP: taglio del cuneo fiscale per le nuove assunzioni pag.08
- INPS: limiti economici nei rapporti di lavoro accessorio pag.08

3. APPROFONDIMENTO

- Imprese artigiane – Fondi di assistenza integrativa pag.09
- Settore Grafico/cartai industria – Fondi di assistenza integrativa “salute sempre” pag.10
- Settore Federmeccanica industria – Fondi di assistenza integrativa pag.10

4. RISORSE UMANE

- Laureati/diplomati pag.11

Nuovi importi delle sanzioni dopo il D.L. 145/2013

L'art. 14 del Dl n.145/2013, in vigore dal 24 dicembre, prevede un aumento degli importi delle sanzioni connesse a:

- A)** le sanzioni amministrative connesse all'impiego di lavoratori "in nero" è aumentato del 30% ed è stata esclusa la procedura di diffida di cui all'art.13 del D.Lgs. n.124/04, che permetteva di regolarizzare l'inadempimento, comunque sanabile, entro il termine fissato nella diffida stessa attraverso il pagamento dell'importo delle sanzioni nella misura pari al minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa.
L'ammontare della sanzione passa perciò da un minimo di 1.500 euro e un massimo di 12.000 euro a un minimo 1.950 e massimo di euro15.600 , maggiorata di euro 195 per ciascuna giornata di lavoro effettivo, anziché euro 150.
- B)** le somme aggiuntive per la revoca del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale per l'impiego di lavoratori in nero e violazioni in materia di sicurezza è aumentata del 30%, passando da 1.500 euro a 1950 euro nelle ipotesi di sospensione per lavoro irregolare e da 2.500 euro a 3.250 euro nelle ipotesi di sospensione per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
- C)** gli importi delle sanzioni amministrative per la violazione delle norme relative alla durata media dell'orario di lavoro (art. 4 DLgs 66/2003), ai riposi giornalieri (art. 7 DLgs 66/2003) e ai riposi settimanali (art. 9 DLgs 66/2003) sono decuplicate (moltiplicate per 10 volte) , in particolare:

Articolo	Tipologia	Sanzione amministrativa	
		Precedenti importi	Nuovi importi
Art. 4, c.2 DLgs 66/2003	Durata media dell'orario di lavoro	Minimo € 100 a massimo € 750	Minimo € 1.000 a massimo € 7.500
Art. 9, c.1 D.lgs n. 66/2003	Riposi settimanali	Minimo € 100 a massimo € 750	Minimo € 100 a massimo € 750
Durata media dell'orario di lavoro o Riposi settimanali all'articolo 4, commi 3 o 4	Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di riferimento (periodo di quattro mesi) o fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.	da 400 a 1.500 euro.	da 4.000 a 15.000 euro.

all'articolo 4, commi 3 o 4,	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di riferimento (periodo di quattro mesi) o sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.	da 1.000 a 5.000 euro	da 10.000 a 5.000 euro
Art. 7, c.1 D.lgs n. 66/2003	Riposi giornalieri	da 50 a 150 euro	Da 500 a 1.500 euro
-	Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa è	da 300 a 1.000 euro	da 3.000 a 1.0000 euro
-	Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno cinque periodi di ventiquattro ore, la sanzione amministrativa.	da 900 a 1.500 euro	da 9.000 a 15.000 euro

Incentivo per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a termine

La Legge di Stabilità 2014 (Legge 27 dicembre 2013, n. 147), tra le altre cose, ha previsto - al comma 135 - una agevolazione per i datori di lavoro che trasformano a tempo indeterminato un contratto a termine.

La legge n. 92/2012 ha previsto un contributo aggiuntivo, sui contratti a tempo determinato, pari all'1,40%, destinato a finanziare l'ASpI; con la nuova disposizione legislativa, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, il datore di lavoro può recuperare tutta la contribuzione aggiuntiva e non soltanto sei mesi versata per tutta la durata del contratto.

Si pone, a questo punto, il problema di che cosa accade se l'assunzione a tempo indeterminato avviene a distanza di qualche mese (sempre all'interno dei sei dalla cessazione). La dizione letterale della norma "con **effetto dal 1° gennaio 2014** e con riferimento alle trasformazioni di contratto a tempo indeterminato decorrenti dalla predetta data, all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, al primo periodo, le parole – nei limiti delle ultime sei mensilità – sono soppresse", non sembra lasciare dubbi: la disciplina agevolatrice introdotta vale soltanto per le trasformazioni e non per le assunzioni effettuate nell'arco temporale dei sei mesi successivi, per le quali resta in vigore la vecchia disposizione.

E' in ogni caso auspicabile un chiarimento dal parte del Ministro del Lavoro e dell'INPS

Lavoro intermittente: cessati i contratti cancellati dalla legge n. 92/2012

I contratti di lavoro intermittenti "cancellati" dalla riforma Fornero già sottoscritti al 18.7.2012 e prorogati al 1° gennaio 2014 hanno cessato di esistere.

Si trattava dei contratti stipulati ex art. 37 del D.L.vo n. 276/2003 cioè per i fine settimana, per il periodo natalizio, per il periodo pasquale, per le ferie estive e quelli stipulati ai sensi dell'art. 34 dello stesso decreto legislativo ovvero con soggetti di età inferiore a 25 anni ovvero superiore a 45 anni, anche se pensionati.

Come noto attualmente i contratti di lavoro a chiamata possono essere stipulati:

1) in relazione alle esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro;

2) in ogni caso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno (fino a 24 anni e 364 giorni - Min. lav., circ. 18.7.2012, n. 18) di età;

3) in assenza di una specifica disciplina contrattuale, nelle attività discontinue di cui al D.M. 23.10.2004 con rimando alla tabella delle attività contenuta nel R.D. 2657/1923.

Il lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, esclusi i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari

In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (co. 2-bis, art. 34, D.Lgs 276/2003 introdotto da co. 2, art. 7, DL 76/2013).

Ai fini della verifica di tale limite si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente al 28 giugno 2013 (entrata in vigore del DL 76/2013) (co. 3, art. 7, DL 76/2013, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 9.8.2013, n. 99).

INPS: incentivo per favorire la ricollocazione lavorativa di soggetti privi di occupazione e beneficiari dell'ASpI

L'INPS, con la circolare n. 175 del 18 dicembre 2013 ha emanato le istruzioni operative e contabili per usufruire dell'incentivo per favorire la ricollocazione lavorativa di soggetti privi di occupazione e beneficiari dell'Assicurazione sociale per l'impiego.

Si tratta dell'incentivo per il datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI): in pratica, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, spetta un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

Il contributo è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.

Prospetto informativo disabili

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il decreto direttoriale prot. n.345/13, con il quale è intervenuto per aggiornare gli standard del Sistema Informativo per l'inoltro del prospetto informativo disabili per i soggetti obbligati entro il 15 febbraio 2014 direttamente, o tramite intermediari abilitati.

L'obbligo di comunicazione riguarda quei datori di lavoro che, per la prima volta o in presenza di variazioni dell'organico aziendale, sono tenuti a presentare il suddetto prospetto, dal quale si possono trarre le informazioni relative al rispetto degli obblighi occupazionali riferibili al personale disabile e agli altri soggetti ricompresi nelle categorie protette (coniugi superstiti...) come disciplinato dalla L. n.68/99.

Le novità più rilevanti riguardano la gestione delle sospensioni, nazionali o provinciali, per l'ottemperanza degli obblighi di assunzione. Infatti dovranno essere indicati i dati necessari, nello specifico dovrà essere riportata la data di scadenza della sospensione, per consentire una corretta valutazione della situazione aziendale da parte degli uffici competenti. Si ricorda che l'istituto della sospensione può operare in caso di:

- cassa integrazione straordinaria e in deroga;
- contratto di solidarietà;
- mobilità;
- assunzione di soggetti percettori di sostegno al reddito (sul punto si rimanda alla circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.2/10).

Dovranno poi essere indicati il numero dei lavoratori totali dedotti nelle convenzioni stipulate e/o richieste dal datore di lavoro. In merito alle esclusioni viene precisato, con riferimento al "personale di cantiere", che è considerato tale anche quello operante nei montaggi industriali o impiantistici, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dell'azienda e, quindi, indipendentemente dal fatto che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi il contratto dell'edilizia. L'esclusione di cui trattasi è strettamente limitata al solo personale di cantiere.

Ammortizzatori sociali

Per il 2014:

- sono stati incrementati di 600 milioni di euro gli stanziamenti per il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga.
- per i contratti di solidarietà è stata autorizzata la spesa di 40 milioni di euro
- per il finanziamento delle proroghe a 24 mesi della cassa integrazione guadagni straordinaria per cessazione di attività sono destinati 50 milioni di euro.
- per il riconoscimento della cassa integrazione guadagni in deroga per il settore della pesca è destinata una somma fino a 30 milioni di euro.

Detassazione

A causa del minor utilizzo delle risorse previste dalla Legge di Stabilità 2013, sono state ridotte da 440 a 305 milioni di euro le risorse disponibili per il 2014 per l'agevolazione introdotta per le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro per il periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013.

Gestione separata Inps: nuove aliquote contributive

Con riferimento agli iscritti alla Gestione Separata Inps, già assicurati presso altre forme obbligatorie o pensionati, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 22% (in luogo del 21%) per il 2014.

Inoltre, per il 2014, per i lavoratori autonomi non titolari di posizione fiscale ai fini Iva iscritti alla Gestione Separata Inps e non iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria né pensionati, l'aliquota contributiva passa, al 28,72% (in luogo di 27,72); per i collaboratori titolari di posizione fiscale ai fini Iva iscritti alla Gestione Separata Inps e non iscritti rimane fissata al 27,72%.

Ministero Sviluppo Economico: pubblicato il DM per gli incentivi alle assunzioni dei ricercatori

E' stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale del 21 gennaio 2014, il DM 13 ottobre 2013 con il quale viene riconosciuto un beneficio nei confronti dei datori di lavoro che assumono lavoratori in possesso del dottorato di ricerca universitario, di una laurea magistrale o che siano impiegati in attività di ricerca e sviluppo.

L'incentivo non è, tuttavia, operativo in quanto non è pronta la procedura telematica che dovrà apparire sul sito del Ministero: essa è demandata ad un Decreto Direttoriale al quale spetterà il compito di fissare sia la procedura che i contenuti delle istanze.

L'incentivo, riconosciuto sotto forma di credito d'imposta, riguarda le assunzioni a termine o a tempo indeterminato dei lavoratori sopra indicati.

L'agevolazione, per un massimo di 12 mesi, consiste, nell'abbattimento massimo del 35% del costo aziendale riferito al personale nuovo assunto.

Per le c.d. "start – up innovative" il costo è ammortizzabile anche se si è fatto ricorso al contratto di apprendistato.

IRAP : taglio del cuneo fiscale per le nuove assunzioni

La legge di stabilità 2014 ha previsto, dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2014, una deduzione ai fini IRAP dovuta dal datore di lavoro per le aziende che assumono i lavoratori a tempo indeterminato anche part time. È possibile dedurre il costo del predetto personale per non più di € 15.000,00 annui per ogni dipendente assunto, nel limite dell'incremento complessivo del costo del personale per il periodo d'imposta in cui è avvenuta l'assunzione e per i 2 successivi.

La deduzione spetta qualora vi sia un incremento della base occupazionale rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato nel periodo d'imposta precedente,

Tale incremento va considerato al netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. La deduzione decade a fronte di una diminuzione degli occupati e compete, in ogni caso, purché permanga il medesimo rapporto di impiego.

INPS: limiti economici nei rapporti di lavoro accessori

Con la circolare 176 del 18 dicembre del 2013, l'Inps ha dato dei chiarimenti in merito alla procedura telematica di calcolo e della presentazione dei compensi ricevuti dal prestatore in modo tale che i compensi possano essere visualizzati sia dal committente sia dal prestatore.

Si ricorda che la permanenza dei limiti economici che devono essere rispettati per definire la prestazione come lavoro accessorio oltre al fatto che il parametro di riferimento economico è a capo del prestatore, ai sensi della Circolare n. 49/2013 dell'Inps, il quale non può superare il compenso annuo percepito, come dettagliato:

- 5.000 euro netti (6.666 euro lordi) con riferimento alla totalità dei committenti per il prestatore;
- 2.000 euro netti (2.666 euro lordi) per ogni singolo committente.

APPROFONDIMENTO

Si specifica di seguito alcune indicazioni in relazioni agli obblighi previsti dal CCNL applicato in azienda per quanto riguarda il finanziamento e l'iscrizione ai fondi di assistenza sanitaria integrativa.

In particolar modo per il settore artigiano, settore grafici/cartai industria e il settore metalmeccanico industria.

Imprese artigiane – Fondi di assistenza sanitaria integrativa

I CCNL del settore artigiano (es. metalmeccanico, grafico, cartai, alimentare ecc.) prevedono come dovere contrattuale l'iscrizione obbligatoria ai fondi di assistenza sanitaria per l'erogazione delle prestazioni a tutela della salute a vantaggio dei lavoratori dipendenti del settore.

Si ricorda che l'azienda è tenuta al versamento di una quota a favore del fondo di assistenza integrativa a seguito dell'obbligo contrattuale.

I fondi di assistenza integrativa sono presenti a livello nazionale (Sanarti) e a livello locale (Sani.in.Veneto). I due fondi possono considerarsi alternativi e nello specifico sono:

- SANARTI

E' il Fondo nazionale di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori dell'artigianato, a seguito della sottoscrizione dell'accordo interconfederale del 21 settembre 2010 e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

San.Arti. riguarda i lavoratori delle imprese che applicano i CCNL sottoscritti dalle parti istitutive: Confartigianato Imprese, CNA, Casartigiani, C.L.A.A.I., le organizzazioni sindacali confederali dei lavoratori CGIL, CISL e UIL.

- SANI.IN.VENETO

E' il fondo di assistenza sanitaria integrativa regionale per i lavoratori delle imprese artigiane del veneto (esclusa l'edilizia).

E' stato costituito da Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, e da Cgil, Cisl e Uil del Veneto, in collaborazione con Ebav, l'ente bilaterale dell'artigianato veneto.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro degli artigiani e l'accordo interconfederale regionale prevedono l'assistenza sanitaria integrativa a carico delle imprese, completamente gratuita per i lavoratori dipendenti

Apindustria Verona fa presente che a seguito del maggiore radicamento sul territorio e in rapporto ad una minore contribuzione aziendale, le prestazioni erogate dal fondo SANI.IN.VENETO, in particolare i servizi offerti e la loro natura, favoriscono una maggiore efficacia del servizio a tutela della salute a integrazione delle prestazioni offerte dal servizio pubblico.

Settore grafici/cartai industria – Fondi di assistenza sanitaria integrativa “salute sempre”

Si informano le aziende associate che applicano il CCNL Grafici/cartai INDUSTRIA che lo stesso, del 30 maggio 2011, prevede all'art 14 che a partire da gennaio 2014 i dipendenti dell'industria grafica ed editoriale possano usufruire delle prestazioni del Fondo di assistenza sanitaria integrativa “Salute sempre”.

Il Fondo “Salute Sempre”, prevede un contributo mensile pari a 10 euro ed è suddiviso tra azienda e lavoratore con percentuali rispettivamente del 70% e del 30%.

L'azienda è tenuta al co-finanziamento solo qualora il dipendente abbia deciso di aderire volontariamente al fondo “Salute sempre”.

Si ricorda infine che sono escluse dall'obbligo contrattuale quelle aziende che hanno già forme di assistenza sanitaria integrativa in favore dei loro dipendenti.

Relativamente alle modalità di iscrizione, ai dettagli dei versamenti, alla scelta delle compagnie assicuratrici e ad ogni ulteriore informazione inerente l'attività del Fondo, ci riserviamo di fornire tempestivi aggiornamenti a seguito degli sviluppi in corso.

Settore Federmeccanica industria – Fondi di assistenza sanitaria integrativa

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti (Federmeccanica – Confindustria) prevede l'istituzione di un fondo di assistenza integrativa definito “MetaSalute” per l'erogazione di prestazioni integrative a tutela della salute a vantaggio dei lavoratori dipendenti. Il fondo MetaSalute è stato costituito con atto pubblico il 21 novembre 2011 proprio in attuazione di quanto previsto dal CCNL 15 ottobre 2009 del settore Metalmeccanico Industria e dall'Accordo Istitutivo del 10 novembre 2011.

A seguito degli obblighi contrattuali sopra richiamati, l'azienda pertanto sarà tenuta al co-finanziamento del Fondo di assistenza sanitaria integrativa “Metalsalute” solo qualora vi sia l'adesione volontaria dei lavoratori dipendenti secondo le modalità e con gli effetti previsti dal regolamento del fondo stesso.

L'azienda dovrà provvedere al versamento dei contributi con cadenza trimestrale sia per la quota a suo carico che per quella a carico del lavoratore entro il 20 del mese successivo al trimestre di riferimento. La quota versata per conto del lavoratore dovrà essere mensilmente trattenuta dal datore di lavoro dalla busta paga.

L'ammontare del contributo definito dal CCNL Federmeccanica Confindustria attualmente è pari a 2 euro mensili a carico del datore di lavoro ed 1 euro mensile a carico del lavoratore aderente.

Si ricorda infine che il contributo del datore di lavoro è dovuto per i lavoratori:

- non in prova iscritti al Fondo e assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato,
- con contratto di apprendistato,
- con contratto di lavoro part-time con orario pari almeno al 50% del normale orario di lavoro
- con contratto di lavoro a tempo determinato con durata residua pari ad almeno 12 mesi al momento della richiesta di adesione.

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

R.S. 101	Anni 41 - Residente a Castel D'Azzano (VR) – Diploma di Ragioneria – Conoscenza delle lingue inglese, tedesco e spagnolo – Ottima conoscenza informatica – Utilizzo gestionale AS400, Sap e software Zucchetti – Esperienza come assistente di direzione commerciale, di direzione finanziaria e assistente al direttore vendite – Disponibilità immediata.
G.S. 102	Anni 44 – Domiciliato a Cerea (VR) – Diploma di Perito aziendale e corrispondente in lingue estere – Buona conoscenza della lingua inglese – Discreta conoscenza informatica - Esperienza lavorativa come impiegato commerciale addetto al telemarketing – Consulente di selezione e selezione del personale.
G.F. 103	Anni 29 – Residente a Verona – Diploma di tecnico della gestione aziendale – Frequenza facoltà di Economia e Management delle imprese di servizi – Qualifica di assistente alla contabilità generale e alla gestione di cassa – Ottima conoscenza informatica – Inglese e tedesco a livello scolastico – Gestionali: Esatto 2000, AS400, Sfera e Arca evolution, CRM monitor, GBS – Esperienza come impiegata contabile, commerciale e organizzatrice di eventi.
L.B. 104	Anni 20 – Residente a Pedemonte (VR) – Diploma di ragioneria indirizzo economico aziendale - Stage in Florida – Inglese fluente – Buona conoscenza informatica – Preferenza settore commerciale.
V.B. 105	Anni 26 – Residente a Lugo di Grezzana (VR) – Laurea Magistrale in Psicologia, indirizzo gestione e formazione delle risorse umane – Diploma di ragioniere e perito commerciale – Tirocinio professionalizzante in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come impiegata amministrativa,
T. Z. 106	Anni 20 – Residente a Verona – Diploma di Perito chimico industriale – Buona conoscenza della lingua inglese – Esperienza di stage come analista chimico.
P.A. 107	Anni 45 – Residente a Verona – Diploma di Perito aziendale e corrispondente in lingue estere – Ottima conoscenza delle lingue francese e inglese – Spagnolo scolastico – Tedesco base in corso di aggiornamento – Pluriennale esperienza come impiegata commerciale estero – Area manager e addetta marketing, ricerca e sviluppo – Disponibilità immediata.
A.L. 108	Anni 31 – Residente a Caldiero (VR) – Diploma di tecnico dei sistemi energetici – Qualifica di progettista CAD/CAM – Ottima conoscenza di Autocad 3D – Ottima conoscenza informatica - Esperienza come disegnatore termomeccanico – Disegnatore edile – Impiegato con le seguenti mansioni: gestione squadre operai, disegni planimetrici, ufficio acquisti, gestione magazzino.
M.S. 109	Anni 44 – Residente a Verona – Diploma di tecnico delle industrie elettriche ed elettroniche – Qualifica di montatore e riparatore di apparecchi radiofonici e televisivi - Buona conoscenza informatica – Buona conoscenza della lingua inglese – Esperienza come programmatore e progettista industriale – Tecnico specialista di apparecchiature B/N – Disponibilità immediata, possibilità di assunzione con riduzione contributi al 50%.
M.C. 110	Anni 51 – Residente a Verona – Diploma di perito aziendale e corrispondente in lingue estere – Buona conoscenza informatica - Conoscenza di base delle lingue inglese e tedesco - Esperienza come impiegata amministrativa, segreteria e impiegata commerciale.

M.D. 111	Anni 44 - Residente a San Giovanni Lupatoto (VR) – Diploma di Ragioneria – Conoscenza molto buona delle lingue francese e inglese – Buona conoscenza informatica – Otto anni di esperienza come titolare e coordinatrice di asilo nido – Impiegata amministrativa – Hostess di terra presso aeroporto – Addetta alle vendite in negozio di abbigliamento.
L.B. 112	Anni 21 – Residente a Pedemonte (VR) – Diploma di Ragioneria indirizzo Giuridico economico Aziendale – Corso di Marketing - Ottima conoscenza della lingua inglese – Conoscenza informatica molto buona - Esperienza di stage – Settore di interesse: commerciale.
M.K.E. 113	Anni 36 – Residente a Legnago (VR) – Madrelingua francese – Conoscenza di italiano e inglese - Pluriennale esperienza in stampa e grafica pubblicitaria – Progettista e consulente software – Conoscenza informatica molto buona – Disponibilità immediata.
C.C. 114	Anni 54 – Residente a Verona – Diploma di ragioneria – Esperienza come impiegata amministrativa con le seguenti mansioni: gestione contabilità bilanci, banche – elaborazione paghe – Programma di contabilità sispac/b.point – Iscritta alle liste di mobilità.
G.M. 115	Anni 37 – Residente a Isola della Scala (VR) – Diploma di Laurea in Scultura – Diploma di Maturità Scientifica – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Eccellente padronanza di software per il ritocco fotografico, la grafica digitale e l’impaginazione – Esperienza nel settore impiegatizio e nel settore grafico.
A.T. 116	Anni 45 – Residente a Bussolengo (VR) – Diploma di Perito tecnico commerciale – Buona conoscenza della lingua inglese e ottima conoscenza della lingua tedesca sia parlata che scritta – Ottima conoscenza informatica – Esperienza come impiegato amministrativo e commerciale estero.
D.C. 117	Anni 31 – Residente a Verona - Diploma di perito capotecnico in elettronica e telecomunicazioni – Iscritto all’ultimo anno della Facoltà di Economia Aziendale - Buona conoscenza di inglese e spagnolo – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa varia.
V.A. 118	Anni 27 – Residente a San Giovanni Lupatoto (VR) – Diploma di Perito Tecnico Commerciale e Programmatore – Iscritta alla Facoltà di Scienze Matematiche e Fisiche – Conoscenza scolastica delle lingue inglese e francese – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come commessa, centralinista e impiegata.
A.P. 119	Anni 40 – Residente a Quinto di Valpantena (VR) – Diploma di Ragioniere e Perito commerciale – Buona conoscenza della lingua francese, inglese di base - Buona conoscenza informatica – Sistemi gestionali AS400 e SAP – Pluriennale esperienza come Addetta alla segreteria del “Service” post-vendita in storica azienda metalmeccanica leader nella progettazione e produzione di caldaie residenziali ed industriali.
A.M. 120	Anni 53 – Residente a Castelnuovo del Garda (VR) – Diploma di scuola secondaria di primo grado – Discreta conoscenza informatica – Patentino per l’utilizzo del muletto - Esperienza lavorativa varia: addetto alla produzione di calzature, magazziniere, manutenzione giardini – addetto alla portineria - Disponibilità immediata – Possibilità di essere assunto con le agevolazioni previste nell’art. 8 comma 9 Legge 407/1990 e nell’art. 4 comma 8 e 10 Legge 92/2012 (Riforma Fornero).

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