



NEWSLETTER

GIUGNO

2013

SOMMARIO

1. CIRCOLARI

- **Le tutele previdenziali dei lavoratori iscritti alla Gestione Separata** pag. 3
 - indennità di malattia
 - congedo parentale
- **Nuovi livelli reddituali dell'assegno per il nucleo familiare 2013/2014** pag. 4

2. FLASH NEWS

- **Ministero del Lavoro: intervento a sostegno dell'occupazione – Anno 2013** pag. 5
- **Licenziamento ed obbligo di “Repechage”** pag. 5
- **Contratto di somministrazione e causale generica** pag. 5
- **Licenziamento per mancata comunicazione dell'assenza** pag. 6

3. APPROFONDIMENTO

- **Contratto di appalto genuino** pag. 7
 - Requisiti del contratto di appalto
 - Elementi essenziali e sostanziali: l'organizzazione dei mezzi e rischio d'impresa
 - Elementi di carattere formale
 - Appalto non genuino
 - Sicurezza sui luoghi di lavoro
- **Sanzioni per l'appalto non genuino**
- **Check-list per la verifica della genuinità dell'appalto**

4. RISORSE PER LE AZIENDE

- **Laureati/Diplomati** pag. 14

LE TUTELE PREVIDENZIALI DEI LAVORATORI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

L'Inps, con circolare n.77 del 13 maggio, ha elencato la normativa e le istruzioni fornendo indirizzi interpretativi univoci e istruzioni operative al fine di accedere all'indennità di malattia e di maternità per gli iscritti alla Gestione Separata ai sensi dell'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e non titolari di pensione.

- **Indennità di malattia**

L'indennità di malattia è riconosciuta: ai lavoratori parasubordinati (con committente e associante) per gli eventi morbosi verificatisi a partire dal 1° gennaio 2007; ai lavoratori libero professionisti per gli eventi morbosi verificatisi a partire dal 1° gennaio 2012.

Per poter accedere alla prestazione è necessario la trasmissione all'Inps del certificato di malattia attestante lo stato di incapacità lavorativa (si rinvia alla procedura relativa la trasmissione telematica delle certificazioni di malattia all'inps).

Presupposti per il riconoscimento dell'indennità di malattia è la sussistenza dell'attività lavorativa in corso al momento del verificarsi dell'evento morboso e l'effettiva astensione dal lavoro durante il periodo indennizzato.

Ulteriore condizione per il diritto alla prestazione è il rispetto del requisito contributivo e reddituale: affinché sia rispettato il requisito contributivo è necessario l'accredito nella Gestione, nei 12 mesi precedenti l'evento malattia, di almeno 3 mensilità che, per l'anno 2013, devono corrispondere ad un contributo mensile minimo di almeno € 354,75.

Per quanto riguarda il requisito reddituale, l'indennità di malattia sussiste qualora non sia superiore al 70% del massimale contributivo pari, per gli eventi insorti nel 2013, a euro 67.304,30.

La circolare precisa che gli eventi di malattia inferiori a 4 giorni non sono indennizzati, ma è comunque necessario inviare il certificato medico perché, in caso di continuazione o ricaduta, l'evento verrà indennizzato nella sua interezza, compresi i primi 3 giorni.

I lavoratori iscritti alla Gestione Separata sono soggetti ai controlli medico-legali per verificare la sussistenza dell'incapacità temporanea al lavoro durante le fasce orarie 10-12 e 17-19 e presso l'indirizzo di reperibilità indicato nel certificato di malattia.

La circolare ricorda che i giorni indennizzabili in uno stesso anno sono minimo 20 e massimo 61 giornate. L'indennità prevista per la malattia iniziata nell'anno 2013 è calcolata sulla base delle mensilità di contribuzione maturate nei dodici mesi precedenti:

<i>importo indennità</i>	<i>mensilità di contribuzione maturate</i>
euro 10,85	da 3 a 4
euro 16,28	da 5 a 8
euro 21,71	da 9 a 12

Per ottenere il riconoscimento della prestazione il lavoratore deve presentare apposita dichiarazione telematica contenente gli elementi utili alla corresponsione della relativa indennità.

- **Indennità per congedo parentale**

Relativamente all'indennità per congedo parentale, l'Inps ricorda che essa può essere fruita da tutti i lavoratori iscritti alla Gestione Separata per un massimo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino (oppure entro un anno dall'ingresso del bambino in famiglia in caso di adozione o affidamento).

Il diritto all'indennità per i liberi professionisti decorre dal 1° gennaio 2012 mentre per i parasubordinati dal 1° gennaio 2007.

I requisiti per accedere alla prestazione sono: l'attribuzione, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedi di maternità, di almeno 3 mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione Separata con aliquota contributiva piena (27,72%); l'esistenza di un rapporto di lavoro in corso al momento della fruizione del congedo; l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

L'indennità di congedo parentale, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, è pari al 30% di 1/365 del reddito utile ai fini contributivi, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità.

Per accedere alla prestazione gli interessati devono presentare apposita istanza telematica.

NUOVI LIVELLI REDDITUALI DELL'ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE 2013/2014

L'istituto Inps, con la circolare n. 34 del 23/05/2013, comunica che sono stati rivalutati i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei a partire dal 1° luglio 2013.

I livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare sono rivalutati annualmente, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'ISTAT, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

I nuovi livelli per l'assegno del nucleo familiare nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2013 al 30 giugno 2014, alle diverse tipologie di nuclei familiari sono contenuti nelle apposite tabelle ([clicca qui](#)).

Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.

MINISTERO DEL LAVORO: INTERVENTO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE - ANNO 2013

Sarà pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto direttoriale 19 aprile 2013 - registrato alla Corte dei Conti, n. 119, foglio 6 del 13 maggio 2013 - di concessione di un beneficio a favore dei datori di lavoro privati che nel corso del 2013 assumano, a tempo determinato o indeterminato, anche part-time o a scopo di somministrazione, lavoratori licenziati nei dodici mesi precedenti l'assunzione.

Al fine di fruire del beneficio, i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare una istanza all'Inps, esclusivamente in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata, con le modalità stabilite dall'Istituto entro 30 giorni dalla data dell'entrata in vigore del citato decreto, che verrà comunicata successivamente con apposita circolare.

Si ricorda che l'incentivo previsto è quantificato in **190 euro al mese**, per una durata dipendente dalla tipologia di assunzione prevista: a tempo indeterminato il beneficio per 12 mesi, mentre a tempo determinato per una durata di mesi 6.

LICENZIAMENTO ED OBBLIGO DI "REPECHAGE"

Con sentenza n. 12810 del 23 maggio 2013, la Cassazione ha affermato che in caso di licenziamento di un lavoratore per soppressione del posto di lavoro, l'onere datoriale circa l'impossibilità relativa alla ricollocazione del dipendente in mansioni analoghe a quelle in precedenza svolte (c.d. obbligo di *repechage*) non si ritenere adempiuto con l'offerta di un lavoro non subordinato, ma autonomo, esterna all'azienda e priva di garanzia sotto l'aspetto economico, come quella di sub – agente.

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE E CAUSALE GENERICA

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 11411/2013, ha affermato che la generica causale, inserita nel contratto di fornitura di lavoro temporaneo, che ripropone in maniera identica quella prevista dal contratto collettivo nazionale rende il contratto nullo, con la conseguente trasformazione del rapporto a tempo indeterminato in capo all'utilizzatore.

Nel caso di specie, l'azienda utilizzatrice aveva indicato, quale causale, la seguente frase: "*casi previsti dal contratto collettivo nazionale*"; che, ad avviso della Suprema Corte, è generica ed insufficiente rispetto alle disposizioni di legge.

Pertanto, la stipulazione del contratto di fornitura deve necessariamente indicare le esigenze di carattere temporaneo, in modo esplicito e specifico, senza limitarsi a riprodurre il contenuto della previsione normativa.

LICENZIAMENTO PER MANCATA COMUNICAZIONE DELL'ASSENZA

Con sentenza n. 10552 del 7 maggio 2013, la Cassazione ha affermato la legittimità del licenziamento di un dipendente in quanto l'obbligo di diligenza verso il proprio datore di lavoro era venuto meno.

In particolare, la Suprema Corte ha confermato il licenziamento di un dipendente di un'impresa di pulizie che si era assentato dal lavoro per più di quattro giorni senza comunicare in modo corretto e tempestivo la propria assenza, pur essendo la stessa comprovata successivamente con un certificato di malattia, prima ancora delle relative ragioni.

La sentenza sottolinea che la *“mancata comunicazione incide sul rapporto fiduciario”* in quanto la prova a carico del lavoratore non avrebbe dovuto interessare tanto l'effettiva sussistenza o persistenza della malattia quanto, piuttosto, l'impossibilità per il lavoratore di provvedere alle dovute comunicazioni.

La Cassazione, inoltre, precisa che *“non rileva qualunque omessa comunicazione ma solo quella che si ricollega ad un protrarsi dell'inadempimento per un tempo che le parti sociali (associazioni di categoria e sindacali in fase di contrattazione del CCNL) hanno, ragionevolmente, ritenuto importante (nel caso di specie si trattava di quattro giorni)”*.

➤ **IL CONTRATTO DI APPALTO GENUINO**

L'appalto è un contratto stipulato tra un soggetto detto appaltatore ed un altro soggetto detto committente ai sensi dell'art. 1655 c.c.

Il committente o azienda appaltante è colui che conferisce l'incarico di eseguire l'opera o il servizio ed è quindi il destinatario del risultato finale, mentre l'appaltatore è colui che, nell'esercizio dell'impresa, esegue l'opera o il servizio dietro corrispettivo in denaro organizzando i propri mezzi ed assumendo così il rischio generico dell'imprenditore commerciale.

L'appalto è un tipico contratto in cui si riscontra un rapporto triangolare disciplinato da due contratti: il rapporto di lavoro instaurato tra l'appaltatore e il lavoratore ed il contratto d'appalto stipulato tra l'appaltatore/datore di lavoro ed il committente.

• **Requisiti del contratto di appalto**

Per garantire la correttezza di un contratto di appalto, il Ministero del Lavoro ha previsto che in ogni contratto di appalto debbano essere valutati con estrema attenzione i seguenti aspetti: l'indicazione in modo dettagliato dell'attività oggetto del contratto di appalto in quanto si caratterizza per un'obbligazione di "fare"; l'indicazione del luogo di svolgimento lavori e la durata presunta del contratto per l'esecuzione dell'opera o del servizio; indicazione in modo dettagliato di colui che effettua l'apporto e l'organizzazione dei mezzi utili per l'appalto.

Tuttavia è necessario porre l'attenzione non tanto sul dato formale della proprietà degli strumenti di produzione, quanto piuttosto sulla sussistenza o meno di una **struttura imprenditoriale adeguata** rispetto all'oggetto del contratto come si vedrà meglio in seguito.

Per un'analisi approfondita partiamo dalla distinzione di quelli che sono gli elementi essenziali e sostanziali dagli elementi formali.

• **Elementi essenziali e sostanziali: l'organizzazione dei mezzi e rischio d'impresa**

Le fonti normative relative all'appalto, ovvero l'art. 1665 c.c. e l'art. 29 del D.lgs. n. 276/2003, qualificano tale contratto come genuino quando sono presenti elementi essenziali e sostanziali quali *"l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa"*.

Nell'ipotesi di utilizzo di mezzi di proprietà dell'appaltante/committente ai fini della verifica circa la genuinità dell'appalto, cioè alla sussistenza in capo all'appaltatore del rischio di impresa e della effettiva capacità di organizzarsi assumendosi i relativi costi è necessario verificare la compresenza di una serie di elementi.

- L'organizzazione dei macchinari e delle attrezzature necessari per l'esecuzione dell'opera o del servizio, sia effettuata dall'impresa appaltatrice in autonomia e con gestione a proprio rischio senza che si possano riscontrare elementi di commistione fra le diverse realtà presenti (struttura aziendale e mezzi dell'appaltatore), ma deve essere sempre netta la separazione tra committente e appaltatore, come singole realtà organizzative ed imprenditoriali.

- L'appaltatore deve godere di un ampio margine di autonomia rispetto al committente, fermo restando che questi ha il diritto di verificare e controllare che l'esecuzione dell'opera proceda a regola d'arte.
- L'autonomia organizzativa e gestionale dei lavoratori impiegati attraverso l'esercizio da parte dell'appaltatore dei poteri tipici del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori che sono alle sue dipendenze almeno formalmente ovvero potere direttivo e disciplinare.

Al contrario, l'appalto non è genuino quando viene riscontrata la messa a disposizione di mera **manodopera**, senza esercizio di potere disciplinare e senza avere come obiettivo il raggiungimento di un risultato produttivo autonomo (Min. lav., circ. 29.9.2010, n. 34).

In questo caso avremmo un'interposizione illecita ossia un comportamento posto in essere da due datori di lavoro che coincida di fatto con una somministrazione di manodopera da parte di un soggetto non autorizzato.

Riteniamo utile precisare anche che l'utilizzo da parte dell'appaltatore di attrezzature, mezzi e strumenti di lavoro di proprietà del committente/appaltante non configura di per sé appalto non genuino, è importante però che la responsabilità legata all'utilizzo di questi strumenti e l'organizzazione degli stessi ricada integralmente sull'appaltatore che, in quanto tale, deve sostenere in modo completo il rischio di impresa (Min. lav., interpello 22.10.2009, n. 77).

Per quanto occorra precisiamo che per rischio d'impresa si intende l'esercizio abituale di un'attività imprenditoriale, lo svolgimento di una propria e comprovata attività produttiva in modo evidente e che l'attività sia rivolta possibilmente a diversi committenti.

- **Elementi di carattere formale**

La verifica in ordine alla «genuinità» dell'appalto deve ancorarsi anche ad alcuni elementi di carattere formale, tra i quali:

- l'iscrizione nel registro delle imprese, con particolare riguardo alla data, all'oggetto sociale, nonché al capitale sociale (visura camerale o in luogo di questo documento un'autocertificazione indicante le stesse informazioni);
- il libro giornale ed il libro degli inventari;
- il libro unico del lavoro per le scritturazioni afferenti alla data di assunzione, nonché alle qualifiche e mansioni dei lavoratori impiegati nell'appalto;
- il documento unico di regolarità contributiva (DURC), da acquisire in fase di stipulazione del contratto di appalto con verifica periodica dell'attualità.

- **Appalto non genuino**

In mancanza degli elementi, sostanziali e formali ora richiamati saremo di fronte ad un appalto non genuino con le conseguenti sanzioni previste dagli artt. 18, 27 e 28 del D.Lgs. 276/2003.

Nell'ipotesi di utilizzo di mezzi di proprietà dell'appaltante – ai fini della verifica circa la genuinità dell'appalto, alla sussistenza del rischio di impresa ed alla effettiva capacità per l'appaltatore di organizzare i fattori produttivi assumendone i relativi costi – appare necessario verificare la sussistenza di una adeguata regolazione economica dell'utilizzo da parte dell'appaltatore di tali mezzi, oltre che la congrua imputazione del costo della somministrazione di energia elettrica, gas, forza motrice eventualmente erogate da un impianto unico centralizzato e con costo, a carico delle imprese appaltatrici, determinato in via forfetaria (Min. Lav., Interpello 22 ottobre 2009, n. 77).

In caso di simulazione del contratto di appalto, il lavoratore interessato può chiedere mediante ricorso giudiziale a norma dell'art. 414 c.p.c., notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo (art. 29, c. 3-bis, D.Lgs. 276/2003).

- **Sicurezza sui luoghi di lavoro**

Tutto il personale subordinato ovvero autonomo, coinvolto negli appalti di qualsiasi settore (non solo dunque il settore edile) hanno l'obbligo di essere muniti di un'**apposita tessera di riconoscimento con fotografia**, contenente le generalità anagrafiche del lavoratore e del datore di lavoro (appaltatore), la data di assunzione e la data di autorizzazione nelle ipotesi di subappalto.

Un obbligo gravante sia sul committente che in capo all'appaltatore è quello di coordinare l'attuazione delle misure di prevenzione dei rischi che possono ricadere sulle attività oggetto dell'appalto cui sono esposti i lavoratori. Tale obbligo deve essere adempiuto mediante l'elaborazione di un unico documento di valutazione dei rischi (**DUVRI**) che indichi le misure adottate per eliminare le interferenze tra le diverse imprese coinvolte, fatti salvi i rischi specifici propri dell'attività delle imprese appaltatrici o dei singoli lavoratori autonomi. Il documento va allegato al contratto di appalto e va aggiornato in relazione all'evoluzione dei lavori.

Si precisa che vi è tale adempimento solo nelle ipotesi in cui l'impresa appaltatrice operi all'interno della proprietà del committente.

Si ricorda che non è necessario adempiere a questo obbligo in caso di: 1) servizi di natura intellettuale; 2) mere forniture di materiali e attrezzature; 3) lavori la cui durata non superi i 2 giorni sempreché non vi sia presenza di agenti cancerogeni, biologici, atmosfere esplosive o rischi particolari.

Nei singoli contratti di appalto, subappalto e somministrazione devono essere specificamente indicati - a pena di nullità - i costi delle misure adottate per ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. (D.Lgs. 81/2008, art. 26, come modificato dal D.Lgs 106/2009).

- **SANZIONI PER L'APPALTO NON GENUINO**

L'ipotesi di mancato rispetto della disciplina relativa al contratto di appalto comporta l'applicazione delle sanzioni previste dagli artt. 18, 27 e 28 del D.Lgs. 276/2003 (come modificati dal D.Lgs. 251/2004).

<i>Violazione</i>	<i>Sanzione</i>	<i>Destinatari</i>
Nei casi di appalto illecito , ossia privo dei requisiti, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena prevista dall'art. 18, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 276/2003	ammenda di euro 50,00 per ogni lavoratore-occupato e per ogni giornata di occupazione".	appaltatore e committente

Nel caso di sfruttamento di minori nell'ambito dell'appalto illecito (art. 18, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 276/2003)	Arresto fino a 18 mesi e ammenda prevista per l'ipotesi di appalto illecito base aumentata fino al sestuplo	appaltatore e committente
Nell'ipotesi di appalto fraudolento al fine di eludere, in tutto o in parte, i diritti dei lavoratori derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di CCNL, si realizza anche l'ipotesi di reato di somministrazione fraudolenta	ammenda di euro 20,00 per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di impiego, che si aggiunge a quella dell'appalto illecito (euro 50,00)	appaltatore e committente

In caso di ispezione il personale ispettivo potrà altresì adottare il provvedimento della diffida accertativa per le eventuali differenze retributive maturate dai lavoratori impiegati nell'appalto, mentre il lavoratore potrà chiedere ai sensi dell'art 29 comma 3 la costituzione del rapporto di lavoro in capo al committente.

* N.B. Nella presente sezione non sono riportate le sanzioni in caso di inadempimento degli obblighi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro

➤ CHECK LIST PER LA VERIFICA DELLA GENUINITÀ DELL'APPALTO

Qualora possiate rispondere secondo lo schema riportato potete pensare di aver posto in essere un contratto di appalto genuino (ovviamente i dati relativi all'appalto, al committente e all'appaltatore sono indicati ad esempio).

1. Opera o servizio dell'appalto servizio di pulizia presso le scuole
2. Luogo di svolgimento lavori Via Albere - Verona durata 9 mesi (da settembre a giugno)
3. Indicare le risorse strumentali necessarie alla realizzazione dell'appalto:
detergenti, pulitori, scope, aspirapolvere, lucidatrice
4. Indicare chi mette a disposizione le risorse strumentali:
committente - appaltatore
5. Indicare chi effettua l'organizzazione dei mezzi strumentali:
committente - appaltatore
6. Indicare le risorse umane (numero) che l'appaltatore prevede di utilizzare e le relative qualifiche:
n.....5 lavoratrici – qualifica di Operaia Generica... n..... n.....
7. Indicare la tipologia contrattuale con la quale sono stati assunti i lavoratori/trici
n. 4 lavoratrici con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato
n. 1 lavoratrice con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato
8. Indicare se la direzione dei lavoratori (potere direttivo) è svolta dal:
committente - preposto del committente - appaltatore
9. L'appaltatore è esposto all'eventuale risultato negativo dell'attività (rischio d'impresa)
SI NO
10. Il committente ha acquisito l'autocertificazione (e la visura camerale) in merito al possesso, da parte dell'appaltatore della capacità tecnica per svolgere in autonomia i lavori in quanto esercita professionalmente l'attività già per diversi committenti SI ~~NO~~
11. Il committente ha acquisito il DURC dell'appaltatore SI ~~NO~~
12. Negli appalti per lo svolgimento dei lavori di facchinaggio sono stati osservati i limiti e rispettati gli obblighi contenuti nel Decreto del Ministero delle attività produttive n.221 del 30/06/2003
SI NO

Sicurezza sul lavoro

- 13.** La direzione dei lavoratori è svolta: dall'appaltatore o da un suo preposto
- 14.** Indicare se il committente ha nominato il responsabile del servizio prevenzione e protezione:
SI NO
- 15.** Indicare se i lavoratori sono muniti di apposita tessera di riconoscimento con fotografia, contenente le generalità anagrafiche del lavoratore e del datore di lavoro, la data di assunzione:
SI NO
- 16.** Indicare se è stato elaborato il documento unico di valutazione dei rischi (DUVRI) che interferiscono tra le diverse imprese coinvolte: SI NO
- 17.** Il committente ha fornito informazioni dettagliate sui rischi specifici qualora l'impresa appaltatrice operi all'interno della propria azienda o di una singola unità produttiva della stessa: SI NO
- 18.** Nel contratto di appalto sono stati indicati i costi delle misure adottate per ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro:: SI NO

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

D.C. 040	Anni 39 – Residente a Villafranca di Verona – Qualifica di elettromeccanico – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Gestionale ONDA – Patentino muletto e corso per la prevenzione incendi - Esperienza come magazziniere
A.M. 041	Anni 35 – Residente a Verona – Diploma di Perito Agrario – Buona conoscenza informatica – Utilizzo del muletto e di vari attrezzi da lavoro – Esperienza come pavimentista – Attualmente commesso/installatore con mansioni di consegna a domicilio e gestione della logistica.
L.B. 042	Anni 46 – Residente a Verona – Diploma di perito in Informatica Industriale – Buona conoscenza informatica – Discreta conoscenza della lingua inglese, buona comprensione di testi scritti anche di carattere tecnico – Esperienza come impiegato addetto alla raccolta e impaginazione di spazi pubblicitari su testate e quotidiani nazionali – Impiegato addetto al controllo della produzione nei settori metalmeccanico e gomma – Responsabile tecnico e supporto post vendita alla clientela.
M.S. 043	Anni 29 – Residente a Negrar (VR) – Laurea triennale in Economia e Gestione delle Imprese - Laurea specialistica in Marketing & Comunicazione 110/110 e lode – Master in Management dell’Innovazione e Ingegneria dei Servizi – Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Corso di contabilità per l’azienda – Esperienza come impiegata, assistente commerciale, assistente Marketing manager, Assistente capo progetto.
R.M. 044	Anni 43 – Residente a Povegliano Veronese (VR) – Maturità classica – Laurea in Economia e Commercio 96/110 – Buona conoscenza informatica – Conoscenza software homebanking – Conoscenza AS400 – Esperienza come impiegata amministrativa/contabile e commessa responsabile di filiale.
L.P. 045	Anni 28 – Residente a Verona – Diploma di ragioniere e perito commerciale – Esperienza come commesso e rappresentante.
E.B. 046	Anni 20 – Residente a Tregnago (VR) – Diploma presso istituto Economico 89/100 – Attestato di frequenza al Master Turismo – Discreta conoscenza delle lingue inglese e francese – Esperienza come impiegata amministrativa/contabile.
M.D. 047	Anni 38 .- Residente a Verona – Diploma di Perito Aziendale corrispondente in lingue estere – Laurea in Economia e Commercio 100/110 – Buona conoscenza della lingua inglese e discreta di quella tedesca – Buona conoscenza informatica e buona conoscenza dattilografica – Iscrizione all’Albo dei Mediatori Creditizi – Stage presso Cattolica Assicurazione Servizio Recupero Crediti.
G.C. 048	Anni 22 – Residente a Verona - Diploma di Tecnico della gestione aziendale – Qualifica di Operatore della gestione aziendale – Corso per Assistenza alla contabilità generale e alla gestione della cassa – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come segretaria e commessa.
M.D. 049	Anni 47 – Residente a Verona – Diploma di Analista contabile – Buona conoscenza informatica - Esperienza come Titolare di negozio e Impiegata amministrativa.
J.B. 050	Anni 42 – Diploma di Ragioniere e Perito Commerciale – Corso di Controllo di Gestione e contabilità generale – Vari corsi di Marketing – Buona conoscenza della lingua spagnola e conoscenza base di inglese e francese – Buona conoscenza informatica, vari programmi gestionali e alcuni software di grafica – Esperienza come Responsabile amministrativo, controllo costi e gestione acquisti, gestione agenti – Responsabile aziendale con funzione di tutor.

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 rchiesti _____

Azienda associata ad API si no