



# NEWSLETTER

**Luglio**

**2013**

**A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali**

## SOMMARIO

### 1 CIRCOLARI

- **Apprendistato Inail Circolare 24.05.2013, n. 27** **pag. 2**
- **Incentivo per assunzioni e stabilizzazioni di lavoratori under 30 e lavoratrici donne** **pag. 3**
- **Modalità di comunicazione per il lavoro intermittente: nuovo indirizzo PEC** **pag. 3**

### 2. FLASH NEWS

- **Decreto per il finanziamento della Cassa Integrazione in Deroga** **pag. 5**
- **Crisi aziendali per cessazione attività in 24 mesi** **pag. 5**
- **Licenziamento per superamento del periodo di comporto e mobbing** **pag. 5**
- **Rinnovo CCNL del settore LAVANDERIE – AZIENDE INDUSTRIALI** **pag. 5**

### 3. APPROFONDIMENTO

- **Patto di non concorrenza** **pag. 6**
- **Parità uomo - donna e obbligo di redazione del rapporto biennale** **pag. 8**

### 4 RISORSE PER LE AZIENDE

- **Laureati/Diplomati** **pag. 10**

### **Apprendistato: le indicazioni dell'Inail**

L'Inail, con circolare n.27 del 24 maggio 2013, fornisce alcune indicazioni sulla disciplina dell'apprendistato e sulle ispezioni che vertono su tali contratti.

L'istituto ricorda che le sanzioni per l'inosservanza dei principi previsti per l'attivazione e lo svolgimento dei rapporti di apprendistato possono essere contestate anche dagli organi di vigilanza Inail.

Per quanto riguarda il regime sanzionatorio per le violazioni relative alla forma scritta, al patto di prova, piano formativo individuale, divieto di retribuzione a cottimo, errato inquadramento o mancata osservanza delle percentuali di retribuzione, presenza del tutor o referente aziendale è applicabile una sanzione amministrativa da 100,00 a 600,00 euro o, in caso di recidiva, da 300 a 1.500 euro.

E' ammessa la diffida obbligatoria (art. 13 DLgs 124/2004), attraverso la quale il datore di lavoro è ammesso al pagamento del minimo delle sanzioni specificate.

Il caso di inadempimento nell'erogazione della formazione di cui sia responsabile il datore di lavoro e tale da impedire la realizzazione delle finalità formative, comporta l'obbligo per il datore di lavoro di versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale di arrivo al termine dell'apprendistato, maggiorata del 100%. In merito a tale violazione si ricorda che gli unici competenti a rilevarla sono i funzionari del Ministero del Lavoro.

Nel caso in cui il contratto non avesse la forma scritta e il datore di lavoro non avesse adempiuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria di assunzione al Centro per l'impiego è comminata la sanzione amministrativa per lavoro nero e non sarà possibile regolarizzare il rapporto di lavoro quale contratto di apprendistato.

L'istituto precisa che gli apprendisti sono assicurati all'Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è complessivamente pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. L'aliquota di competenza dell'Inail è pari allo 0,30%.

Per i contratti stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 viene riconosciuto uno sgravio contributivo a favore dei datori di lavoro fino a 9 dipendenti per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni del contratto nei limiti stabiliti dalle norme comunitarie in tema di aiuti minori (*c.d. de minimis*).

In caso di infortunio, la prestazione per inabilità temporanea viene liquidata sulla base della retribuzione effettiva.

Mentre la rendita diretta per inabilità permanente e la rendita a superstiti verrà calcolata sulla retribuzione prevista per la qualifica iniziale del lavoratore di età superiore ai diciotto anni non apprendista della stessa categoria cui gli apprendisti sono addetti.

Infine, in relazione all'assunzione dei lavoratori in mobilità con contratto di apprendistato, l'istituto precisa che lo sgravio contributivo non si applica ai premi Inail.

\*\*\*

## **Incentivo per assunzioni e stabilizzazioni di lavoratori under 30 e lavoratrici donne**

L'Inps, con messaggio n. 8820 del 30.05.2013, ha indicato le modalità operative per il recupero dell'incentivo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro o assunzione a termine in favore di uomini *under 30* e donne di qualunque età stabilito dal D.M. 5 ottobre 2012.

Per fruire di tale beneficio le aziende al momento della stabilizzazione o dell'assunzione a termine hanno inoltrato istanza con modulo "DON-GIOV", con ammissione al beneficio secondo l'ordine cronologico di invio. L'ammissione è comunicata dall'Inps per il tramite del cassetto previdenziale, attraverso il quale il datore di lavoro dovrà controllare se alle posizioni contributive ammesse allo sgravio è stato associato il codice "2T ok" (che assume il significato di "Datore di lavoro ammesso all'incentivo straordinario, di cui al DM 5 ottobre 2012), in caso contrario il datore dovrà inviare la segnalazione alla sede.

I datori di lavoro autorizzati, che operano con il sistema UniEmens dell'azienda, potranno fruire del beneficio mediante conguaglio con i contributi previdenziali dovuti per i mesi di giugno, luglio e agosto 2013, esponendo l'importo a credito.

Si ricorda che l'incentivo previsto dal D.M. 5 ottobre 2012 era pari a:

- € **12.000,00** nel caso di ogni trasformazione o stabilizzazione che sia avvenuta nel periodo 17 ottobre - 31 marzo 2013 per un massimo di 10 contratti per ciascun datore di lavoro (incentivo massimo pari a euro 120.000 = 12.000 x 10);
- € **3.000,00** per ogni assunzione a tempo determinato di **durata non inferiore a 12 mesi** (durata da 12 mesi a 18 mesi);
- pari a € **4.000,00** per ogni assunzione a tempo determinato di **durata superiore a 18 mesi** (durata da 19 mesi a 24 mesi);
- pari a € **6.000,00** per ogni assunzione a tempo determinato di **durata superiore a 24 mesi** (durata da 24);

per un massimo totale di 10 contratti.

\*\*\*

## **Modalità di comunicazione per il lavoro intermittente: nuovo indirizzo PEC**

Il ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n. 27 del 2013, rende noto che in data 18 giugno 2013 è stato pubblicato in gazzetta ufficiale il Decreto Ministeriale 27 marzo 2013 relativo alle modalità di comunicazione per il lavoro intermittente. Si precisa che tale decreto entra in vigore il 3 luglio 2013.

Il Ministero ha previsto una nuova modalità di comunicazione via e-mail all'indirizzo PEC: [intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it).

La casella postale è abilitata a ricevere comunicazioni anche da indirizzi di posta non certificata, pertanto non è necessario che l'indirizzo e-mail del mittente sia un indirizzo di posta elettronica certificata.

Il datore di lavoro dovrà necessariamente inviare in allegato alla mail il modello "UNI\_Intermittente" compilato in ogni sua parte fino ad un massimo di dieci lavoratori coinvolti anche in periodi di chiamata di lavoro intermittente diversi.

Non sono previste mail di conferma di ricezione e pertanto il datore di lavoro dovrà consegnare copia del modello compilato e allegato alla e-mail inviata.

In merito al contenuto e alle diverse modalità di comunicazione previste dal Decreto Ministeriale 27 marzo 2013 si fa rinvio alla newsletter del mese di aprile 2013.

### **Nuova Risorse destinate alla cig in deroga e ammortizzatori sociali per il 2013**

Il Ministero del Lavoro e il Ministro del Lavoro e delle Finanze hanno firmato i decreti che assegnano 780 milioni di euro (risorse stabilite dal decreto legge 54/2013) destinate alle regioni e province autonome ai fini della concessione e/o della proroga del trattamento di Cigs e di mobilità in deroga per il sostegno al reddito dei lavoratori di aziende in crisi.

\*\*\*

### **Crisi aziendali per cessazione attività in 24 mesi**

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la Circolare n. 20 del 6 giugno 2013, fornisce chiarimenti sulle ipotesi di crisi aziendale (art. 1, D.L. 249/2004, convertito in L.291/2004) che determinano la cessazione dell'attività di un'azienda o di un settore di attività o di uno o più stabilimenti ed il relativo trattamento straordinario di integrazione salariale.

In particolare il Ministero chiarisce che, nelle predette ipotesi, potrà essere erogato un trattamento di integrazione salariale per ulteriori 12 mesi, rispetto a quanto già previsto dalla legge dall'art. 1 Legge 223/91, solamente qualora l'impresa abbia dato avvio in modo concreto al piano di gestione degli esuberanti con azioni dirette al ricollocamento e alla formazione per il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori stessi.

In questa ipotesi l'azienda è tenuta a presentare in sede di consultazione sindacale un piano biennale con l'indicazione puntuale e precisa degli interventi che intende adottare ai fini della gestione delle eccedenze occupazionali.

\*\*\*

### **Licenziamento per superamento del periodo di comporto e mobbing**

Con sentenza n. 14643 del 11 giugno 2013, la Cassazione ha affermato che è illegittimo il licenziamento del dipendente per il superamento del periodo di comporto se la malattia (frequenti stati depressivi, ansie e crisi di panico) era stata causata da demansionamento e da altri comportamenti datoriali integranti la condotta di mobbing.

Nel caso di specie la corte ha confermato la responsabilità della società datrice nella lesione della salute della dipendente che ne aveva determinato il superamento del periodo di comporto, stabilendo conseguentemente l'illegittimità del licenziamento. Pertanto le assenze per malattia della lavoratrice, una volta stabilita l'esistenza del fenomeno mobbing e quindi una volta determinato che lo stato patologico era dovuto all'illegittimo e discriminatorio comportamento del datore di lavoro, non sono da computare ai fini del periodo di comporto.

\*\*\*

### **Rinnovo CCNL del settore LAVANDERIE – AZIENDE INDUSTRIALI**

In data 19 giugno 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 15 dicembre 2009 per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini. L'ipotesi di accordo decorre dal 1° luglio 2012 ed ha validità triennale, ad eccezione delle diverse decorrenze previste per singoli istituti contrattuali, con scadenza il 30 giugno 2015, sia per la parte normativa che per quella economica.

L'ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per eventuali delucidazioni.

## **PATTO DI NON CONCORRENZA AI SENSI DELL'ART. 2125 c.c.**

- Disciplina generale

Il datore di lavoro e lavoratore possono stabilire con accordo scritto, prima o in costanza di rapporto, che dopo la cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore sia obbligato a non svolgere attività in proprio o alle dipendenze di altri in concorrenza con il datore di lavoro.

Si tratta di un contratto a prestazioni corrispettive e a titolo oneroso, secondo il quale il prestatore si astiene dal porre in essere un'attività concorrente, percependo un corrispettivo in funzione all'obbligo di non fare.

Possono soggetti al patto di non concorrenza sia dirigenti sia quadri, ma anche impieganti e/o operai che nell'espletamento delle mansioni affidate vengano a conoscenza del Know how aziendale che l'imprenditore vuol proteggere.

Il patto di non concorrenza è considerato nullo se il divieto di attività successive alla risoluzione del rapporto di lavoro non è stato stipulato in forma scritta, non contiene indicazioni riguardo al corrispettivo in favore del prestatore di lavoro oppure non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, tempo e luogo.

L'ampiezza del vincolo, infatti, deve essere tale da comprimere l'esplorazione della concreta professionalità del lavoratore in limiti che non ne compromettano la possibilità di assicurarsi un guadagno idoneo alle esigenze di vita.

Per quanto riguarda il corrispettivo, la norma non specifica la misura, ma si possono considerare nulli i patti che prevedano compensi simbolici o sproporzionati (al ribasso) rispetto al sacrificio di non concorrenza connesso al territorio, all'attività e alla durata temporale.

È possibile che le parti si accordino perché il corrispettivo sia erogato non solo sotto forma di denaro, ma si concretizzi nella remissione di un debito o godimento di un bene (es. appartamento) per un certo periodo o con altro compenso in natura.

Si precisa che il corrispettivo erogato con cadenza mensile mentre il rapporto è in corso rappresenta retribuzione a tutti gli effetti e quindi rientra nella base imponibile contributiva previdenziale, assistenziale e assicurativa e nella retribuzione imponibile corrente, da tassare utilizzando le aliquote per scaglioni di reddito.

Ove il rapporto sia cessato, l'ammontare percepito dall'ex lavoratore non è più soggetto a contribuzione previdenziale, mentre si applicherà la tassazione separata utilizzando la medesima aliquota applicata al TFR.

La durata del patto di non concorrenza non può essere superiore a 5 anni per i dirigenti, 3 anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, si riduce automaticamente ai limiti suddetti. L'assenza di previsione della durata non determina la nullità dell'intero accordo ma l'applicazione del termine di legge. Il giudice può valutare la congruità della durata in rapporto alle limitazioni dell'oggetto e al compenso.

La risoluzione del patto di non concorrenza può avvenire per inadempimento di una delle due parti o a eccessiva onerosità.

- Inadempimento del patto di non concorrenza da parte delle parti firmatarie

Una volta concluso il rapporto di lavoro, può accadere che il lavoratore invece di rispettare quanto pattuito, si rioccupi concretamente in proprio o presso un altro datore, violando quanto concordato. Oppure sia il datore di lavoro a non rispettare l'obbligo di pagare il corrispettivo stabilito.

A fronte di quanto detto, le parti possono procedere in via giudiziale facendo ricorso davanti al Tribunale.

In particolare nelle ipotesi di violazione del patto di non concorrenza da parte del lavoratore la giurisprudenza riconosce in capo al datore di lavoro la possibilità di agire presso il giudice del lavoro, anche qualora se ne ravvisi la necessità, con un ricorso d'urgenza in base all'art. 700 c.p.c. qualora i tempi per la via ordinaria di giudizio pregiudichino il riconoscimento del danno.

Lo scopo del ricorso (ordinario e d'urgenza) è quello di ottenere un'ordinanza che ordini al lavoratore la cessazione dell'attività in concorrenza chiedere dunque che il patto venga rispettato, fermo restando il diritto del datore di lavoro ad ottenere - nel successivo giudizio ordinario - il risarcimento dei danni derivati dalla violazione del patto di non concorrenza o l'ammontare previsto dalla clausola penale, di cui al capoverso successivo.

Attraverso il ricorso davanti al giudice del lavoro il datore di lavoro può:

- 1) chiedere la restituzione delle somme erogate come corrispettivo del patto di non concorrenza e non erogare gli importi successivi;
- 2) pretendere il pagamento della penale eventualmente convenuta;
- 3) chiedere il pagamento degli ulteriori danni provocati dall'inadempimento del lavoratore.

Il datore di lavoro sceglierà questa strada quando non sia più interessato ad ottenere l'adempimento del patto di non concorrenza, poiché è riconosciuta al datore la possibilità del datore di lavoro di non adempiere alla propria obbligazione se l'altro contraente non adempie ovvero se il lavoratore non rispetta le prescrizioni riportate nel patto. Pertanto, in quest'ipotesi l'ex datore di lavoro può decidere di non versare più il corrispettivo pattuito e risolvere il patto, stante che questo determina l'automatica risoluzione anche del rapporto di lavoro per la quale semmai è necessario attivare una procedura disciplinare.

Non è invece ammissibile il semplice recesso unilaterale del patto da parte del datore di lavoro, ovvero non effettuare il pagamento del corrispettivo, invocando solamente il fatto che il lavoratore una volta cessato il rapporto di lavoro abbia comunque ripreso la precedente attività non rispettando il patto, in quanto quel datore di lavoro che contesta la violazione del patto deve portare le relative prove, nonché dimostrare di avere regolarmente eseguito il pagamento del corrispettivo.

Inoltre, la parte datoriale deve anche provare i danni provocati dal lavoratore. I danni in questione sono legati al pregiudizio sofferto dal datore di lavoro per l'illecita concorrenza prodotta dalla violazione del patto (perdite derivanti dalla riduzione o sviamento della clientela, dall'impossibilità di utilizzazione economica di determinati procedimenti produttivi innovativi ecc.).

- Clausola Penale

Le parti possono stipulare nel patto di non concorrenza una specifica **clausola penale** al fine di ottenere il risarcimento del danno nell'ipotesi di inadempimento del lavoratore a prescindere dalla dimostrazione dell'effettiva esistenza del danno in capo al datore di lavoro. Tale penale può consistere nella restituzione di quanto già versato dal datore a titolo di corrispettivo, ma può essere determinato anche un importo più elevato.

Pur non essendoci onere probatorio in capo al datore di lavoro, il lavoratore potrà comunque adire alle vie giudiziarie qualora ritenga che l'importo relativo alla clausola penale sia eccessivamente elevato ed il giudice potrà sentenziare per una riduzione tenuto conto del danno effettivamente subito dal datore di lavoro a seguito dell'inadempimento.

- Conciliazione e arbitrato

Le controversie relative all'applicazione del patto di non concorrenza sono soggette al rito del lavoro e rientrano dunque nell'ambito della disciplina prevista dal codice di procedura civile in materia di conciliazione volontarie e arbitrato.

Pertanto le parti prima di ricorrere davanti al giudice del lavoro, possono promuovere un tentativo di conciliazione davanti alla Commissione istituita presso le Direzioni territoriali del lavoro.

La richiesta interrompe la prescrizione e sospende i termini di decadenza per la durata del tentativo e per i 20 giorni successivi.

Se la conciliazione riesce, viene redatto un verbale con i punti di accordo, mentre in caso di esito negativo le parti possono accordarsi per affidare alla stessa Commissione la potestà di risolvere in via arbitrale la controversia, entro un termine massimo di 60 giorni.

In alternativa al tentativo di conciliazione le parti possono proporre la risoluzione arbitrale attraverso la nomina di un apposito collegio composto da un arbitro per ciascuna delle parti più un presidente.

- Clausola di risoluzione

Infine, si ricorda che la clausola che attribuisce al datore di lavoro la facoltà di recedere dal patto di non concorrenza dopo la cessazione del rapporto di lavoro è considerata nulla. È infatti impossibile attribuire al datore di lavoro il potere unilaterale di incidere sulla durata temporale del vincolo o di eliminare l'attribuzione patrimoniale pattuita.

Contrariamente, la facoltà di recedere dal patto o di abbreviarne la durata dopo la cessazione del rapporto o all'atto della risoluzione è lecita nel caso in cui l'azienda è in liquidazione.

\*\*\*

- **Parità uomo - donna e obbligo di redazione del rapporto biennale**

Il legislatore, con l'articolo 9 della legge 10.4.1991, n. 125 e successivamente abrogata e sostituita dall'articolo 46 del Decreto legislativo 11.4.2006, n. 198, ha introdotto l'obbligo per le aziende pubbliche e private che occupano complessivamente più di 100 dipendenti, di redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale occupato, evidenziando le assunzioni di personale maschile e femminile, la formazione dello stesso, i passaggi di categoria, l'eventuale utilizzo degli ammortizzatori sociali, i licenziamenti, i pensionamenti ed i prepensionamenti e la retribuzione effettivamente corrisposta al fine di verificare eventuali azioni discriminatorie nei confronti del personale femminile

In particolare si possono evidenziare tre requisiti aziendali per l'applicazione della disciplina:

a) il requisito occupazionale riferito ad un numero maggiore di 100 dipendenti deve essere determinato tenendo conto del numero di dipendenti occupati complessivamente dall'impresa nelle diverse unità produttive. Pertanto il rapporto biennale sarà unico e riferito alla situazione occupazionale dell'impresa nel suo complesso.

b) si precisa che il momento in cui valutare la sussistenza del requisito occupazionale in presenza del quale sorge l'obbligo di presentazione del rapporto, data la formulazione della norma e la mancanza di indicazioni specifiche, è il 31 dicembre del secondo anno del biennio considerato qualora le imprese abbiano nel proprio organico più di 100 dipendenti e che registrano comunque nel biennio una forza lavorativa che supera normalmente le 100 unità. Con il termine "normale



occupazione”, secondo i criteri formati in giurisprudenza, si deve intendere l’organigramma produttivo normalmente necessario all’andamento dell’apparato produttivo o, in mancanza, la media occupazionale normalmente necessaria in relazione alle concrete esigenze produttive.

c) il Ministero del lavoro chiarisce che ai fini del raggiungimento della soglia occupazionale va computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda.

Devono pertanto essere computati: i lavoratori a termine, a prescindere dalla durata del contratto; i dirigenti; i lavoratori occupati in regime di telelavoro; i lavoratori con contratto intermittente dell’impresa in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre; i lavoratori con contratto ripartito. Si ricorda a proposito che due lavoratori in forza con contratto di lavoro ripartito vanno considerati come una sola unità.

Per quanto riguarda gli apprendisti il comma 3 dell’articolo 7 del Decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 definisce che *“fatte salve specifiche previsioni di legge o di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l’applicazione di particolari normative e istituti”*.

Poiché la previsione di legge nulla dice a riguardo, sembra dunque confermare la tesi dell’esclusione del personale apprendista dal computo dell’organico aziendale.

I lavoratori part-time, secondo i soliti principi generali, si computano in proporzione all’orario svolto, rapportato al tempo pieno, cioè alle 40 ore settimanali o al minor orario fissato dalla contrattazione collettiva.

Per quanto riguarda le aziende interessate nel corso del biennio da vicende di fusione o di scissione è da ritenersi che si debba avere riguardo al mero dato occupazionale riscontrabile nella nuova o comunque diversa situazione aziendale al 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento, senza dover ricorrere anche al criterio della “normale occupazione”. Per le fusioni o scissioni intervenute invece dopo il 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento, ma, comunque, prima della scadenza del termine di presentazione del rapporto, si ritiene che le aziende coinvolte nelle vicende in questione siano, ciascuna, tenute a redigere il proprio rapporto, sempreché al termine del secondo anno del biennio abbiano più di 100 dipendenti.

Debbono, invece, considerarsi irrilevanti i casi di trasformazione o di collegamento societario.

Il rapporto viene trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Qualora, nei termini prescritti, le aziende non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all’articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520.

Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall’azienda.

## RISORSE PER LE AZIENDE

### Laureati/Diplomati

D.V. 051	.Anni 46 – Residente a Verona – Diploma di scuola media superiore – Esperienza come magazziniere e come impiegato addetto alla vendita di prodotti alimentari – Utilizzo del carrello elevatore e di utensili per la lavorazione del legno.
L.D. 052	Anni 27 – Residente a Verona – Diploma di Maturità scientifica – Corso di contabilità di base – Madrelingua rumena – Ottima conoscenza della lingua italiana – Buona conoscenza informatica – Esperienza come cameriera di sala, commessa, segretaria commerciale e amministrativa.
F.S. 053	Anni 43 – Residente a Verona – Diploma di perito Industriale indirizzo meccanica – Qualifica di costruttore/conducente macchine utensili tradizionali – Ottima conoscenza informatica – Solidworks, Autocad 2D e 3D – Conoscenza di base delle lingue inglese e tedesco – Esperienza lavorativa come Responsabile tecnico revisione e collaudo auto/motoveicoli – Addetto ufficio spedizioni – Responsabile produzione, qualità e magazzino – Assemblatore e operatore macchine utensili.
M.L. 054	Qualifica di operatore contabile e di pubbliche relazioni – Buona conoscenza informatica – Conoscenza di base della lingua inglese – Esperienza come commesso e direttore di supermercato.
F.Z. 055	Anni 57 – Residente a Verona – Diploma di maturità scientifica – Frequenza di due anni della Facoltà di Economia e Commercio – Pluriennale esperienza di responsabilità direzionale orientati all'amministrazione, finanza, controllo di gestione, organizzazione aziendale e costruzione reti di vendita a livello nazionale – Discreta conoscenza della lingua francese – Buona conoscenza informatica.
G. L. 056	Anni 38 – Residente a Guardia Lombardi (AV) – Laurea in Architettura – Abilitazione all'esercizio professionale – Iscrizione all'Ordine degli architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori – Coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori nei cantieri temporanei o mobili – Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Autocad 2010 2D/3D – Archicad 15.
M.P. 057	Anni 22 – Residente a Pressana (VR) – Corso di Laurea in Scienze della Formazione – Diploma magistrale liceo delle Scienze Sociali – Esperienza di stage – Buona conoscenza delle lingue inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica.
G.G. 058	Anni 41 – Residente a Cologna Veneta (VR) – Diploma di maturità di tecnico delle industrie elettriche – Qualifica di operatore elettrico e montatore e riparatore apparecchiature radiofoniche e televisive – Buona conoscenza informatica – Discreta conoscenza della lingua inglese – Abilitazione uso carrelli elevatori – Esperienza come tecnico elettromeccanico.
C.F. 059	Anni 29 – Residente a Verona – Laurea di I livello in Scienze della Comunicazione – Laurea di II livello in Sistemi e Comunicazione della Moda – Buona conoscenza informatica – Buona conoscenza della lingua inglese – Esperienza ufficio P.R. e stampa settore moda – Commerciale Italia/Estero – Organizzazione eventi.
R.M. 060	Anni 23 – Residente a Lugo di Grezzana (VR) – Diploma di Tecnico della gestione aziendale – Qualifica di assistente alla contabilità generale e alla gestione di cassa – Sufficiente conoscenza delle lingue inglese e tedesco – Esperienza come impiegata contabile.

## 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