



**NEWSLETTER**

**LUGLIO - AGOSTO**

**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](http://www.apiverona.net) e-mail: [info@apiverona.net](mailto:info@apiverona.net)

**ADERENTE CONFIMI**

**LEGNAGO**

Via del Pontiere, 17 - C.A.P. 37045  
Tel. 0442/28466 - Fax 0442/28008

# SOMMARIO

## CIRCOLARI

- **Ammortizzatori sociali in deroga anno 2014 - Proroga fino al 31/08/2014.....3**
- **Assegno per il nucleo familiare – Nuovi importi reddituali 2013/2014 .....3**
- **Agenzia Entrate: circolare 22/E/2014 – Recupero del “bonus Irpef” da parte del datore di lavoro.....3**

## FLASHNEWS

- **CIG e mobilità in deroga – Firmato decreto che autorizza la spesa di 400 milioni di euro.....4**
- **Benefici di € 190 per il reimpiego di lavoratori licenziati – Graduatoria delle istanze accolte e adempimenti dei datori di lavoro.....4**
- **Interpelli – Ministero del Lavoro.....4**
  - **Autorizzazione obbligatoria per l’assunzione o il trasferimento all'estero di un lavoratore italiano**
  - **Ricorso al lavoro intermittente per l'impresa appaltatrice che svolge servizi di pulizia**
  - **Diritto alla fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992**
  - **Limitazioni al lavoro notturno per genitore vedovo di figlio convivente di età inferiore a dodici anni**
- **Cassazione: volontà del lavoratore nella riduzione di orario.....4**

## APPROFONDIMENTO

- **Le ferie .....5**

## RISORSE UMANE

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

### **Ammortizzatori sociali in deroga anno 2014 - Proroga fino al 31/08/2014**

Con l'Accordo tra Regione e Parti Sociali sottoscritto il 23 dicembre 2013 si era prevista la possibilità per le aziende di richiedere la CIG in deroga fino al 31/3/2014, con le stesse regole in vigore nel 2013 nella Regione Veneto.

L'Accordo con la Regione del 19 marzo 2014 confermava la proroga fino al 30 giugno 2014 dell'Accordo "Ponte" del 23 dicembre 2013 così come dallo stesso già previsto al punto 8, prima parte, data la mancata emanazione del decreto ministeriale di definizione dei criteri comuni per la concessione degli ammortizzatori in deroga 2014.

L'Accordo con la Regione del 1 luglio 2014 conferma la proroga **fino al 31 agosto 2014** dell'Accordo "Ponte" del 23 dicembre 2013, vista la nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 0024020 del 26 giugno 2014, con la quale, - considerato che l'iter di emanazione del decreto ai sensi dell' articolo 4, comma 2 del Decreto Legge n. 54/2013, convertito nella Legge n. 85/2013 non si è ancora concluso - si invitano le Regioni e le P.A. a non stipulare accordi o concedere prestazioni di cassa integrazione in deroga alla normativa vigente per periodi superiori a 8 mesi nell'anno 2014.

\*\*\*

### **Assegno per il nucleo familiare – Nuovi importi reddituali 2013/2014**

L'Istituto Inps, con la circolare n. 16 del 11/06/2014, 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 2014.

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 2014 al 30 giugno 2015, 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.

\*\*\*

### **Agenzia Entrate: circolare 22/E/2014 – Recupero del “bonus Irpef” da parte del datore di lavoro**

L'Agenzia delle Entrate, con la [circolare n. 22/E del 11 luglio 2014](#), fornisce i chiarimenti per il recupero, da parte dei datori di lavoro privati, del “bonus Irpef” (previsto dall'articolo 1 del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66) erogato ai dipendenti esclusivamente mediante utilizzo in compensazione tramite modello F24.

In proposito si ricorda, come da nostra circolare n. 110/14 che con risoluzione n. 48/E del 2014 è stato istituito il codice tributo “1655”, denominato “Recupero da parte dei sostituti d'imposta delle somme erogate ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 24 aprile 2014”. Proprio l'utilizzo di tale codice consente ai sostituti d'imposta il recupero delle somme erogate ai lavoratori mediante l'istituto della compensazione di cui all'art. 17 del decreto legislativo n. 241 del 1997.

I sostituti d'imposta erogano il credito in via automatica ai lavoratori che ne abbiano i requisiti, indipendentemente da ogni considerazione circa la capienza delle ritenute disponibili e dei contributi dovuti.

I medesimi sostituti, per il recupero del credito erogato ai lavoratori, si avvarranno esclusivamente del modello di pagamento F24 e potranno utilizzare l'importo corrispondente al credito erogato per il versamento, mediante compensazione, di qualsiasi importo a debito esposto nel medesimo modello F24, anche in sezioni diverse dalla sezione Erario. L'eventuale credito non utilizzato in compensazione potrà essere utilizzato nei successivi versamenti effettuati con il modello di pagamento F24.

Il codice tributo 1655 deve essere esposto nella sezione Erario del modello di pagamento F24, mentre gli importi a debito compensati potranno riferirsi, a seconda dell'oggetto del versamento, alla medesima sezione Erario o alle sezioni INPS, Regioni, IMU e altri tributi locali, Altri enti previdenziali e assicurativi.

È possibile che un sostituto d'imposta, al momento del pagamento delle retribuzioni relative a un dato mese:

- eroghi il credito ad alcuni lavoratori e, pertanto, maturi a sua volta un credito verso l'erario di corrispondente importo;

- recuperi il credito in precedenza già erogato ad altri lavoratori, ad esempio perché le circostanze evidenziate al par. 2.4 della circolare n. 9/E del 2014 richiedono il ricalcolo del credito spettante, e, pertanto, maturi un debito verso l'erario per il corrispondente importo.

L'utilizzo in compensazione non è soggetto al limite annuale di 700.000 euro, né al divieto in presenza di debiti iscritti a ruolo. In caso di ricalcolo del bonus, l'importo non spettante e trattenuto ai dipendenti deve essere sottratto dal bonus erogato nel mese agli altri dipendenti; solo la differenza va utilizzata in compensazione. Se, invece, la differenza è negativa, l'importo deve essere versato entro i termini ordinari utilizzando con il codice tributo 1655.

\*\*\*

### **CIG e mobilità in deroga – Firmato decreto che autorizza la spesa di 400 milioni di euro**

È stato firmato, nella giornata del 16 luglio 2014, il Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Economia, con il quale viene autorizzata la spesa di 400 milioni per consentire il pagamento integrale delle somme ancora dovute ai titolari dei trattamenti di CIG e mobilità in deroga, per il periodo fino al 31 dicembre 2013 e le prime quote per il 2014.

Nei prossimi giorni il Ministero del Lavoro individuerà risorse per ulteriori 400 milioni da destinare al pagamento dei trattamenti di CIG e mobilità in deroga per l'anno 2014, definendo, nello stesso tempo, i criteri per l'utilizzazione di entrambi gli strumenti.

\*\*\*

### **Benefici di € 190 per il reimpiego di lavoratori licenziati – Graduatoria delle istanze accolte e adempimenti dei datori di lavoro**

L'Inps, col recente messaggio n.5658/14, ha fornito le proprie indicazioni relativamente all'ammissione e alla fruibilità del beneficio contributivo, da parte dei datori di lavoro che abbiano provveduto, nel 2013, all'assunzione di lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo (GMO), nei dodici mesi precedenti l'assunzione stessa, da parte di aziende che occupano meno di 15 addetti. Si tratta, in sostanza, del beneficio che è andato a sostituire l'oramai estinta agevolazione, legata ad assunzioni di lavoratori in precedenza in forza presso aziende che non potevano accedere alla procedura di mobilità, conosciuta anche come "piccola mobilità".

Come si ricorderà, il beneficio era previsto in € 190,00 mensili, fruibili:

- per 12 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- per 6 mesi in caso di assunzione a tempo determinato, con possibilità, in caso di proroga di quest'ultimo rapporto, di fruirla per altri 6 mesi, ovvero per altri 12 mesi in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato.

Con il messaggio anzidetto l'Inps avverte che è stata redatta la graduatoria dei beneficiari, rinvenibile nel Cassetto Previdenziale Aziende, sezione modulo LICE, selezionando le voci "Comunicazione on line" e "Invio nuova comunicazione".

Si ricorda che l'ammissione al beneficio è determinata dall'ordine cronologico dell'assunzione, della proroga e della trasformazione, in relazione alla risorsa complessivamente stanziata.

Ai datori di lavoro ammessi al beneficio è stato attribuito il codice di autorizzazione "4N", valido per i mesi da maggio ad agosto 2014.

Per maggiori informazioni relative al beneficio si rinvia alla Newsletter di Novembre 2013.

\*\*\*

### **Interpelli – Ministero del Lavoro**

Il Ministero del Lavoro, in data 26 giugno, tramite le risposte ad alcuni interpelli, ha offerto interessanti indicazioni relativamente alla gestione del rapporto di lavoro. Di seguito si riportano i chiarimenti più significativi.

### **Autorizzazione obbligatoria per l'assunzione o il trasferimento all'estero di un lavoratore italiano**

I datori di lavoro che intendano assumere o trasferire all'estero un lavoratore italiano sono tenuti alla richiesta dell'autorizzazione di cui al D.P.R. n.346/94, a prescindere dal fatto che il lavoratore venga assunto presso il datore di lavoro localizzato in Paese extra Ue oppure sia assunto in Italia per prestare la propria attività all'estero.

[\(interpello n.13 del 26 giugno 2014\)](#)

### **Ricorso al lavoro intermittente per l'impresa appaltatrice che svolge servizi di pulizia**

Un'impresa appaltatrice può ricorrere alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento all'attività espletata da "personale di servizio e di cucina negli alberghi", di cui al n.5 della tabella allegata al R.D. n.2657/23, per l'esecuzione di un servizio di pulizia all'interno di una struttura alberghiera (impresa committente). L'art.40, D.Lgs. n.276/03 dispone infatti che, laddove la contrattazione collettiva nazionale non sia intervenuta a disciplinare le fattispecie in cui è possibile ricorrere al lavoro intermittente, risulta possibile riferirsi alle attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n.2657/23 ([clicca qui](#))

Inoltre il medesimo art.40, ai fini della corretta instaurazione di rapporti di lavoro intermittente, afferisce esclusivamente alla tipologia di attività effettivamente svolta dal prestatore, prescindendo dalla circostanza che l'attività in questione sia effettuata direttamente dall'impresa o tramite contratto di appalto. Pertanto, in assenza di specifica previsione da parte della contrattazione collettiva, l'impresa appaltatrice può legittimamente attivare rapporti di natura intermittente per lo svolgimento del servizio di pulizia all'interno di un albergo ai sensi del n.5 della suddetta tabella.

### **Diritto alla fruizione dei permessi ex L. n. 104/1992**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [interpello n. 19 del 26 giugno 2014](#), ha risposto ad un quesito in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992, così come modificato dall'art. 24, Legge. n. 183/2010, concernente il diritto del lavoratore dipendente di fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito per l'assistenza al familiare con handicap in situazione di gravità.

In particolare, è stato richiesto se l'estensione del diritto in argomento al parente o affine entro il secondo grado prevista dalla disposizione sopra citata possa prescindere dalla eventuale presenza nella famiglia dell'assistito di parenti o affini di primo e secondo grado che siano nelle condizioni di assisterlo, dovendo dunque essere esclusivamente comprovata una delle particolari condizioni del coniuge e/o dei genitori della persona in situazione di gravità richieste dalla norma stessa.

Il Ministero del Lavoro precisa *"che al fine di consentire la fruizione dei permessi ex art. 33, comma 3, Legge n. 104/1992 ai parenti o affini entro il terzo grado debba essere dimostrata esclusivamente la circostanza che il coniuge e/o i genitori della persona con handicap grave si trovino in una delle specifiche condizioni stabilite dalla medesima norma (abbiano compiuto i 65 anni di età; siano anch'essi affetti da patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti), a nulla rilevando invece, in quanto non richiesto, il riscontro della presenza nell'ambito familiare di parenti o affini di primo e di secondo grado"*.

### **Limitazioni al lavoro notturno per genitore vedovo di figlio convivente di età inferiore a dodici anni**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [interpello n. 18 del 26 giugno 2014](#), ha risposto ad un quesito in merito alla corretta interpretazione dell'art. 11, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003, concernente il diritto di rifiutare la prestazione di lavoro notturno da parte della lavoratrice/lavoratore che sia unico genitore affidatario di figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

In particolare, l'istante chiede se la suddetta disposizione trovi applicazione nell'ipotesi di genitore vedovo di figlio convivente minore di anni dodici.

Il Ministero del Lavoro ritiene che *"la situazione prospettata dall'istante, ovvero quella del genitore vedovo di figlio convivente di età inferiore a dodici anni, rientri tra le possibili figure di "unico genitore affidatario" contemplata dalla norma in esame la quale, evidentemente, è principalmente volta alla tutela del minore"*.

\*\*\*

### **Cassazione: volontà del lavoratore nella riduzione di orario**

Con sentenza n. 16089 del 14 luglio 2014, la Cassazione ha affermato che la regola secondo la quale gli accordi collettivi sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, sebbene non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, non vale nell'ipotesi di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo a tempo parziale ex art. 5 del D.L.vo n. 61/2000 in quanto tale trasformazione non può avvenire a seguito di determinazione unilaterale del datore di lavoro.

### Le ferie

L'art. 36 comma 3 della Costituzione prevede il diritto irrinunciabile del lavoratore a godere di ferie annuali retribuite. L'istituto delle ferie è disciplinato anche da altre norme tra cui l'art. 2109 c.c., l'art. 10 del D.Lgs. 8.4.2003, n. 66 e dalle disposizioni contenute nei singoli contratti collettivi.

Il periodo di ferie è volto a consentire al lavoratore di effettuare una pausa dopo un lungo periodo di lavoro (di regola un anno) e di reintegrare le proprie energie psichiche e fisiche usurate dalla prestazione di lavoro; non solo, esso ha anche lo scopo di consentirgli di porre maggior cura e tempo nelle relazioni affettive e sociali.

- **Maturazione delle ferie**

Il diritto alle ferie matura pro quota, ossia normalmente in dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestato: normalmente l'aver lavorato per una frazione di mese pari o superiore a 15 giorni comporta la spettanza di un rateo mensile di ferie salvo previsione contraria da parte del contratto collettivo.

Le ferie maturano anche durante una serie di assenze, tra le quali: l'astensione per congedo di maternità (già congedo obbligatorio), per la malattia, le ferie stesse e il congedo matrimoniale. Per contro, salvo diverso accordo delle parti, le ferie non maturano durante l'aspettativa, (esempio per formazione), lo sciopero e le assenze non giustificate, la sospensione per cassa integrazione a zero ore, il congedo parentale (già maternità facoltativa).

- **Modalità di godimento**

La determinazione della misura delle ferie dipende dalla previsione del CCNL che regola il rapporto tra le parti, fermo restando le disposizioni di legge, mentre il **potere di stabilire quando il dipendente può assentarsi spetta al datore di lavoro**, il quale tuttavia, oltre che delle esigenze dell'impresa, deve tener conto degli interessi del prestatore subordinato.

L'imprenditore è comunque tenuto a comunicare preventivamente al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento.

Pertanto il lavoratore non può scegliere arbitrariamente il periodo di godimento delle ferie, trattandosi di evento che va coordinato con le esigenze di un ordinato svolgimento dell'attività dell'impresa e la cui concessione costituisce una prerogativa riconducibile al potere organizzativo del datore di lavoro: in caso contrario l'assenza si configura come ingiustificata con conseguente legittimità dell'attivazione di una procedura disciplinare (contestazione / sanzione).

Per quanto attiene alle modalità di richiesta delle ferie non esistono prescrizioni normative specifiche, la richiesta può avvenire anche in forma orale e altrettanto è a dirsi per il consenso da parte del datore di lavoro o del superiore. E' parimenti possibile che il contratto collettivo o il regolamento aziendale impongano l'uso della forma scritta, talvolta mediante il ricorso a facsimile prestampati da compilare con il nome e cognome del lavoratore e l'indicazione del periodo. E' legittima, se fondata su una consolidata prassi aziendale, la richiesta di ferie fatta via e-mail al capo del personale o ad alta persona indicata dalla direzione aziendale.

- **Richiamo al lavoro e modifica periodo di ferie già concordato**

Qualora il contratto collettivo applicato in azienda disciplini la **facoltà del datore di lavoro di richiamare il lavoratore** che si sia recato in ferie, debitamente autorizzato, per ragioni gravi, questi è tenuto a ritornare su posto di lavoro, fermo restando il suo diritto di godere delle ferie in un periodo successivo e di essere rimborsato così come previsto dalla stesso contratto collettivo.

Lo stesso **datore di lavoro può apportare della modifiche al periodo feriale già precedentemente concesso** al lavoratore a condizione che siano supportate esigenze aziendali e che tale modifica sia stata comunicata al lavoratore con un congruo preavviso e prima dell'inizio del godimento delle ferie, non essendo il prestatore tenuto a essere reperibile durante tale periodo, fermo restando il diritto del lavoratore di ottenere un risarcimento dal datore di lavoro per eventuali caparre già versate e non recuperabili.



In conseguenza del proprio potere di determinare il periodo di godimento delle ferie, il datore di lavoro può legittimamente decidere (di regola avviene in agosto) di chiudere l'impresa, sospendendo l'attività lavorativa oppure di fermare solo alcuni reparti: in questi casi il lavoratore non può opporsi.

- **Modalità di godimento e i diversi periodi**

Il prestatore di lavoro ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane, salvo disposizioni più favorevoli dei contratti collettivi o di quello individuale di lavoro

Il periodo di 4 settimane va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione ad eccezione fatta per l'ulteriore periodo previsto dalla contrattazione collettiva.

- **Mancato godimento**

Qualora venga meno la fruizione delle ferie per quanto concerne le due settimane da godere nell'anno di maturazione e le altre due che vanno fruiti nei 18 mesi successivi (o nel diverso periodo previsto dalla contrattazione) comportano un danno a carico del lavoratore in relazione al mancato recupero delle energie psicofisiche. In questo caso, il lavoratore può percorrere due strade:

- pretendere il godimento, seppur tardivo, dei periodi maturati ma non fruiti poiché la richiesta di godimento dopo il periodo di legge è sicuramente da ritenersi ammissibile.
- agire in giudizio per il risarcimento del danno biologico ed esistenziale. In questo caso il lavoratore, come sempre, dovrà provare l'esistenza e consistenza del danno medesimo nonché il nesso causale tra il danno come sopra configurato e il mancato regolare godimento delle ferie spettanti. In particolare, nel caso in cui il mancato godimento non sia riferibile alla volontà del lavoratore, le ferie mancate dovranno essere oggetto di specifico risarcimento, facendo riferimento ai criteri generali di risarcimento del danno anche per quanto riguarda l'onere della prova: spetta al lavoratore dimostrare di volta in volta l'entità del danno subito che, si ritiene, non possa essere quantificabile se non in base al danno psicofisico derivante dalla mancata fruizione delle ferie.

Il mancato godimento del periodo minimo legale delle ferie, ossia le 4 settimane entro il termine stabilito dalla legge o quello più ampio previsto dai contratti collettivi è punito con una sanzione amministrativa pecuniaria articolata come segue:

- sanzione base: da 100 a 600 euro;
- violazione riferita a più di 5 lavoratori (quindi almeno 6) o si è verificata in almeno due anni: da 400 a 1.500 euro;
- violazione riferita a più di 10 lavoratori (quindi almeno 11) o si è verificata in almeno 4 anni: da 800 a 4.500 euro, senza possibilità di applicazione della sanzione ridotta (art. 18 bis, co. 3, D.Lgs. n. 66/2003, art. 7, L. 4.11.2010, n. 183)

La violazione si configura, dando luogo alle sanzioni di cui sopra, non solo nel caso in cui il lavoratore, nei periodi indicati, non abbia in alcun modo fruito delle ferie cui ha diritto ma anche qualora egli non abbia goduto anche solo di una parte di detto periodo e ciò anche nel caso in cui il godimento di detto congedo annuale sia in corso di godimento in quanto il periodo deve essere fruito nel corso dell'anno di maturazione e non oltre il termine di esso .

Al fine di evitare l'applicazione della sanzione, vanno imputate con criterio di priorità le ferie maturate nei periodi rispetto ai quali è più vicina la data di scadenza del termine per il godimento.

### **Aspetti contributivi delle ferie non godute**

In caso di mancata fruizione del periodo di ferie entro il termine previsto dalla legge (18 mesi successivi alla fine dell'anno di maturazione) ovvero entro il termine più ampio fissato dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro è tenuto a **versare all'Inps i contributi sulle ferie maturate e non godute**.

Il medesimo obbligo riguarda anche il periodo di ferie eccedente le 4 settimane minime.

Il momento impositivo, cioè quello in cui sorge l'obbligazione contributiva, coincide con il mese successivo a quello di scadenza del periodo di fruizione previsto dalla legge (18 mesi) e dai contratti collettivi.

Nel mese in cui sorge l'obbligo contributivo (luglio, se si applica il limite generale dei 18 mesi), l'imponibile previdenziale è aumentato di un importo pari a quello delle ferie maturate e non godute.



Una deroga è stata prevista nel caso in cui il mancato godimento sia imputabile a una prolungata assenza dovuta a una causa legale di sospensione del rapporto di lavoro (malattia, infortunio, maternità etc): il termine di 18 mesi si deve intendere sospeso per un periodo di durata pari a quello del legittimo impedimento.

- **Monetizzazione delle ferie**

Il pagamento delle ferie per il tramite della cd. indennità sostitutiva - è ammessa solamente per il terzo periodo, ossia per il periodo oltre i primi 28 giorni quindi delle prime quattro settimane.

Quindi la monetizzazione delle ferie è ammessa solo nei seguenti casi:

1. anche con riferimento alle prime 4 settimane in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno;
2. per le giornate previste dai contratti collettivi che eccedono le quattro settimane previste dalla legge;
3. in virtù di quanto al punto 1), con riferimento ai contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno, si precisa che non è ammissibile programmare anticipatamente la mancata fruizione delle ferie e prevedere il pagamento mensile di una maggiorazione retributiva a titolo di indennità sostitutiva.

- **Mancato rientro dalle ferie per malattia o prolungamento delle ferie non autorizzato**

In molti casi il lavoratore dipendente non rientra dal periodo di ferie annuali principalmente per due motivi: l'insorgenza di malattia durante il periodo di vacanza o il non autorizzato prolungamento delle ferie, spesso per i lavoratori stranieri che si recano nel Paese di origine.

**a) Malattia**

Qualora la fruizione delle ferie sia impedita da eventi di malattia, da infortuni o maternità, non si ha violazione delle norme di legge e le parti concorderanno tra loro l'individuazione di un nuovo periodo, considerando sempre in via prioritaria gli interessi dell'impresa. In particolare:

- se l'assenza per malattia si verifica **prima dell'inizio del periodo feriale**, il lavoratore va considerato in malattia e le sue ferie - in caso di chiusura dell'azienda per ferie collettive - inizieranno al termine della malattia, fatta salva la necessità del consenso del datore per l'eventuale prosieguo delle ferie oltre la data di piena ripresa dell'attività produttiva;
- nel caso in cui la malattia sia **insorta durante il periodo feriale** ne sospenda il decorso, quindi, l'avviso, comunicato dal lavoratore, del suo stato di malattia, sul presupposto della sua incompatibilità con le finalità delle ferie, determina la conversione dell'assenza per ferie in assenza per malattia, salvo che il datore medesimo non provi l'infondatezza di detto presupposto allegando la compatibilità della malattia con il godimento delle ferie; sicché in tal caso si dovrà valutare il sostanziale e apprezzabile pregiudizio anche temporale che la malattia arrechi alle ferie e al beneficio che ne deve derivare in riferimento alla natura e all'entità dello stato morboso.

Il lavoratore, per convertire il titolo della sua assenza da ferie in malattia, è tenuto a:

- comunicare al datore di lavoro, nei tempi e con le modalità stabilite dal contratto collettivo, la sopravvenienza della malattia;
- inviare il protocollo del certificato medico attestante lo stato di malattia, nei termini previsti da legge e contratto collettivo, al datore di lavoro.

La sospensione decorrerà a partire dalla data di ricevimento della comunicazione da parte del datore di lavoro.

La comunicazione del dipendente è sufficiente a determinare la conversione delle ferie in malattia, ma il datore di lavoro può provare attraverso i previsti controlli sanitari, tramite Inps e Asl, che la malattia non pregiudica la finalità delle ferie.

**b) Malattia del bambino**

La malattia del bambino che comporti il ricovero ospedaliero interrompe, a richiesta del genitore, il decorso del periodo di ferie in godimento per i medesimi periodi previsti per gli ordinari congedi per malattia del bambino (art.47, D.Lgs. n.151/01).

**c) Fruizione non autorizzata delle ferie**

Nel caso in cui il lavoratore rientri in ritardo dalle ferie e non avvisi l'azienda del ritardo né produca documenti giustificativi, nella maggior parte dei casi si è costretti ad intervenire disciplinarmente; il mancato rientro dalle

ferie, infatti, è sanzionato disciplinarmente come assenza ingiustificata da quasi tutti i contratti collettivi. Tale sanzione disciplinare può essere comminata solo al termine di un procedimento disciplinare.

Infatti è necessario considerare:

- le disposizioni del contratto collettivo in materia di assenze ingiustificate, poiché molti contratti collettivi contemplano la fattispecie del mancato rientro dalle ferie e prevedono la relativa sanzione;
- le disposizioni del contratto collettivo in materia di procedimenti disciplinari, poiché alcuni contratti collettivi prevedono tempi più ampi, rispetto a quelli legali, per la presentazione delle giustificazioni da parte del lavoratore;
- che la contestazione deve essere tempestiva e specifica e deve contenere l'indicazione che il lavoratore, a seconda dei casi, non ha avvisato l'azienda né ha giustificato il mancato rientro o lo ha fatto con ritardo;
- la scelta del mezzo attraverso il quale si porta a conoscenza del lavoratore la contestazione disciplinare.

**RISORSE PER LE AZIENDE**

**Laureati/Diplomati**

<b>V.M. 161</b>	Anni 44 - Residente a San Martino Buon Albergo (VR) – Scuola professionale con specializzazione in Sartoria e Modellistica – Corso di Stilista di Moda – Corso di grafica con applicazione programmi Coreal Draw e Photoshop – Inglese scolastico – Pluriennale esperienza settore abbigliamento: stilista di ricamo, responsabile gestione collezioni, assistente per la ricerca dei tessuti, responsabile vendita al pubblico, assistente stilista e disegni collezioni. ATTUALMENTE ISCRITTA ALLE LISTA DI MOBILITÀ.
<b>A.B. 162</b>	Anni 29 – Residente a Valeggio sul Mincio (VR) – Diploma di Tecnico di laboratorio Chimico, Biochimico e Microbiologico – Esperienza di stage: analisi delle acque superficiali, prelievo campioni acque, preparazione terreni di coltura, analisi alimenti – Discreta conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica.
<b>C.C. 163</b>	Anni 26 – Residente a Verona – Diploma di geometra – Corso di Autodesk e Autocad – Ottima conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come bagnino e assistenza bagnanti – Operaio idraulico – Operaio edile e magazziniere.
<b>V.B. 164</b>	Anni 27 – Residente a Lugo di Grezzana (VR) – Laurea Magistrale in Psicologia – Psicologo del Lavoro – Iscrizione all'albo degli psicologi del Veneto - Diploma di ragioniere perito commerciale – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come impiegata amministrativa.
<b>D.O. 165</b>	Anni 40 – Residente a Magenta (MI) – Diploma di Geometra – Conoscenza di programmi per l'elaborazione dei dati gestionali del magazzino e dei programmi per preventivazione e formulazione degli ordini fornitori – Discreta conoscenza della lingua inglese – Esperienza settore idrosanitario e arredo bagno come responsabile showroom, acquisti, ordini, contatti con rappresentanti.
<b>S.L. 166</b>	Anni 42 – Residente a San Martino Buon Albergo (VR) – Addetto CED/Servizi Informatici – Backoffice - Diploma di perito industriale indirizzo elettronica - Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Realizzazione siti web – Assemblaggio e manutenzione/riparazione hardware. Esperienza nel settore.
<b>R.D. 167</b>	Anni 36 – Residente a Verona - Diploma di Geometra – Nazionalità cubana – Madrelingua spagnola e conoscenza delle lingue italiana e inglese – Corsi di marketing e pubbliche relazioni - Esperienza come animatore turistico, commesso, addetto alla sicurezza e addetto al magazzino.
<b>R.B. 168</b>	Anni 51 – Residente a Verona – Occupazione desiderata: amministrazione del personale, addetto ufficio personale, assistenza fiscale - Diploma di Ragioniere e Perito commerciale - Conoscenza di base delle lingue inglese, francese e tedesco – Conoscenza informatica molto buona – Pluriennale e importante esperienza nel settore di appartenenza.
<b>M.Z. 169</b>	Anni 40 – Residente a Buttapietra (VR) – Diploma di Perito Aziendale corrispondente in Lingue Estere – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Dal 24/02/2014 ISCRITTO ALLE LISTE DI MOBILITA' - Attività di volontariato presso il Banco Alimentare Veneto – Esperienza come promotore finanziario e impiegato amministrativo.
<b>V.F. 170</b>	Anni 22 – Residente a Minerbe (VR) – Diploma di Tecnico della Gestione Aziendale – Conoscenza di base delle lingue inglese e francese – Buona conoscenza informatica – Esperienza di stage presso Studio di Consulenza del Lavoro e Ufficio Marketing – Esperienza

	settore impiegatizio, attività di segreteria, preventivi, documenti di trasporto e fatture.
<b>A.D.</b> <b>171</b>	Anni 28 - Residente a Vigasio (VR) – Diploma di Perito per il turismo – Buona conoscenza della lingua inglese – Borsa di studio a Cambridge - Buona conoscenza informatica – Esperienza di stage in agenzia di viaggi – Corso di dattilografia – Esperienza lavorativa come agente di commercio, impiegato, commesso in negozio di abbigliamento, cameriere e sorveglianza in musei.
<b>A.C.</b> <b>172</b>	Anni 19 – Residente a Ronco all’Adige (VR) – Diploma di Perito Capotecnico specializzazione Arti Grafiche – Operatore Grafico indirizzo professionale Prestampa – Borsa di studio EBAV Grafici e Premio “Pollicione d’Oro” - Esperienza di stage scolastico – Creazione Grafica Vettoriale, Impaginazione, Cromia, Fotoritocco, Animazione Flash.
<b>G.P.</b> <b>173</b>	Anni 26 – Residente a Verona – Diploma di Maturità classica – Laurea in Giurisprudenza con voto 101/110 – Master in Europrogettazione presso Europa Cube Innovation Business School – Buona conoscenza delle lingue inglese, portoghese tedesco – Buona conoscenza informatica – Selezionato dalla fondazione Mario Luzi per l’Enciclopedia della poesia contemporanea 2013, pubblicata nel 2014 .
<b>D.G.</b> <b>174</b>	Anni 54 – Residente a Legnago (VR) – Diploma di geometra – Corso in Orientamento e Formazione in aula – Corso per Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione – Corso per Imprenditori e Dirigenti – Conoscenza informatica molto buona – Esperienza professionale: ufficio acquisti - consulenza, assistenza e sicurezza informatica – attività amministrativa – Responsabile ICT & Facilities Management – Responsabile ufficio servizi generali.
<b>V.F.</b> <b>175</b>	Anni 22 – Residente a Minerbe (VR) – Diploma di Tecnico della gestione aziendale – Qualifica di Operatore della gestione aziendale - Buona conoscenza informatica – Esperienza di stage presso ufficio marketing e studio di consulenza del lavoro – Esperienza lavorativa come impiegata: attività di segreteria, redazione preventivi, documenti di trasporto e fatture di vendita – Attività di promozione e pubblicità.
<b>B.G.</b> <b>176</b>	Anni 45 – Residente a Verona – Diploma di Ragioneria – Diploma di Segretaria d’Azienda - Discreta conoscenza delle lingue inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come impiegata amministrativa.
<b>S.R.</b> <b>177</b>	Anni 39 – Residente a Verona – Psicologa e Psicoterapeuta – Libera professionista si occupa di stress, disturbi d’ansia, disturbi dell’umore, fobie e difficoltà di relazione – Colloqui di consulenza psicologica e psicoterapia ad orientamento psicodinamico – Ipnosi e rilassamento – Somministrazione batterie testistiche diagnostiche.
<b>S.P.</b> <b>178</b>	Anni 44 – Residente a Verona – Occupazione desiderata: Impiegata Estero - Diploma di maturità linguistica – Operatore turistico - Buona conoscenza delle lingue inglese, tedesco e spagnolo – Discreta conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come impiegata commerciale estero.
<b>D.G.</b> <b>179</b>	Anni 30 – Residente a Campagnola di Zevio (VR) – Laurea specialistica in Economia e Legislazione d’Impresa – Diploma di Ragioniere programmatore - Buona conoscenza delle lingue inglese e francese – Esperienza di stage e corso di operatore fiscale – Esperienza come impiegato amministrativo presso INPS di Verona – Attuale frequenza di corso per impiegato commerciale Italia/Estero.
<b>D.Z.</b> <b>180</b>	Anni 30 – Residente a Verona – Laurea in Psicologia Gestione e Formazione delle risorse umane – Diploma di maturità scientifica – Buona conoscenza della lingua inglese – Tirocinio professionalizzante, area psicologia generale e sociale – Lavori saltuari – Attuale frequenza di corso per impiegato commerciale Italia/Estero.

## 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