



## NEWSLETTER

# MARZO

## 2016

**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**

# SOMMARIO

## CIRCOLARI

○ <b>Dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale – Nuova modalità di comunicazione.....</b>	<b>3</b>
○ <b>“Mille proroghe” 2016 - Pubblicata la Legge n. 21 del 25 febbraio 2016 .....</b>	<b>4</b>
○ <b>Lavoro Accessorio – Gli ultimi chiarimenti dell’INPS.....</b>	<b>6</b>
○ <b>Gestione Separata – Aliquote contributive per il 2016.....</b>	<b>7</b>
○ <b>CIGO – Domande ammesse anche con invio file CSV non contestuale.....</b>	<b>7</b>
○ <b>Programma Garanzia Giovani.....</b>	<b>8</b>

## FLASHNEWS

○ <b>Prospetto informativo disabili - Invio entro il 15 maggio 2016 (NUOVA SCADENZA).....</b>	<b>9</b>
○ <b>Esonero contributivo triennale - chiarimenti.....</b>	<b>9</b>
○ <b>Malattia - Rispetto fasce di reperibilità: escluse le patologie gravi.....</b>	<b>10</b>
○ <b>Omesso versamento di ritenute previdenziali - Parziale depenalizzazione.....</b>	<b>10</b>
○ <b>CIGS e procedura concorsuale – Chiarimenti del Ministero del Lavoro.....</b>	<b>10</b>
○ <b>Giurisprudenza.....</b>	<b>10</b>
• <b>Part-time senza indicazione dell’orario - Trasformazione a full time non automatica</b>	
• <b>Fumo passivo - Nonostante le direttive il datore è responsabile se non sanziona</b>	
• <b>Responsabilità del datore per l’infortunio mortale dell’apprendista</b>	
• <b>Licenziamento: obbligo di fedeltà e dovere di diligenza limitati al ruolo del lavoratore e ai comportamenti connessi alla prestazione</b>	

## APPROFONDIMENTO

○ <b>Le nuove collaborazioni.....</b>	<b>12</b>
---------------------------------------	-----------

## RISORSE UMANE

○ <b>Elenco nominativi.....</b>	<b>14</b>
---------------------------------	-----------

## **Dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale – Nuova modalità di comunicazione**

Con la finalità di evitare il fenomeno delle c.d. “dimissioni in bianco” e rendere inefficaci le dimissioni e le risoluzioni consensuali presentate con modalità diverse da quelle previste dalle nuove disposizioni, il legislatore ha previsto, all’art. 26 D. Lgs. n. 151/2015, l’introduzione di una specifica e rigorosa procedura.

A partire, pertanto, dalle dimissioni comunicate dal 12 marzo 2016, tutti i lavoratori subordinati, con l’eccezione di alcune ipotesi, dovranno utilizzare la nuova procedura telematica disciplinata dal decreto del Ministero del lavoro per manifestare la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro.

Va da sé, quindi, che tutte le dimissioni pervenute sino all’11 marzo 2016 continueranno a seguire la già conosciuta procedura di convalida.

La nuova procedura **non si applica**:

- ai rapporti di lavoro domestico;
- ai recessi intervenuti nelle sedi c.d. “protette” (commissioni di certificazione, Direzione Territoriale del Lavoro, organismi sindacali e sedi individuate dalla contrattazione collettiva);
- al recesso durante il periodo di prova;
- nei casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, che dovranno essere convalidate esclusivamente presso la Direzione del lavoro competente per territorio;
- ai rapporti di lavoro marittimo in quanto regolati dal Codice della Navigazione;
- ai rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione.

Sotto il profilo operativo il lavoratore o la lavoratrice che intende rassegnare le proprie dimissioni o risolvere consensualmente il rapporto di lavoro dovrà compilare, con modalità esclusivamente telematiche, un modulo messo a disposizione in apposita sezione “sistema informatico SMV” del sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), secondo due distinte modalità:

**procedura diretta:** in questa ipotesi il lavoratore deve essere in possesso del PIN INPS dispositivo e, dopo essersi registrato al sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) per la creazione di una propria utenza, potrà accedere al sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) per la compilazione e il successivo inoltro del modulo attestante la propria volontà di dimettersi. Qualora non fosse provvisto di PIN INPS dispositivo, il lavoratore dovrà, prima di procedere alle dimissioni e qualora non intenda avvalersi di un intermediario, inoltrare specifica richiesta per ottenerlo all’Istituto, accedendo al sito [www.inps.it](http://www.inps.it) (<https://serviziweb2.inps.it/RichiestaPin/jsp/menu.jsp>).

**procedura assistita:** in alternativa alla prima ipotesi il lavoratore potrà richiedere assistenza ad un intermediario abilitato. I soggetti abilitati sono:

- patronati;
- organizzazioni sindacali;
- enti bilaterali;
- commissioni di certificazione.

In questa ipotesi l'accesso alla procedura "sistema informatico SMV" viene effettuata dai predetti soggetti che avranno cura di accertare l'identità del lavoratore.

Nella compilazione del modulo il lavoratore dovrà porre particolare attenzione al campo "data di decorrenza dimissioni/risoluzioni consensuali" tenendo conto dei termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva applicata al rapporto di lavoro.

**E' opportuno ricordare che il lavoratore potrà revocare la decisione di dimettersi entro i 7 giorni dalla data di trasmissione utilizzando le predette modalità.**

Completata la compilazione, il modulo verrà inoltrato automaticamente all'indirizzo di posta elettronica certificata del datore di lavoro ed alla Direzione territoriale competente. Una volta pervenuto il modulo compilato, le dimissioni potranno essere considerate valide e, entro i consueti cinque giorni successivi dalla data di cessazione, occorrerà procedere alla comunicazione da inoltrare ai competenti servizi per l'Impiego.

Rimane, quindi, necessario procedere a comunicare tempestivamente al proprio professionista intermediario la ricezione del predetto modulo onde consentire i successivi adempimenti previsti dalla vigente normativa.

Nel caso in cui il lavoratore dovesse utilizzare una modalità non conforme a quanto riportato in precedenza, suggeriamo di sollecitare i lavoratori a perfezionare il recesso pena l'inefficacia dello stesso ed il rischio di dover procedere al licenziamento disciplinare con conseguenti oneri economici.

In ultimo, è opportuno ricordare che la norma prevede un gravoso apparato sanzionatorio nel caso in cui si rilevi un'alterazione, da parte del datore di lavoro, del modulo attraverso il quale viene manifestata la volontà del lavoratore. In particolare, è prevista, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, **una sanzione amministrativa pecuniaria che va da euro 5.000 a euro 30.000.**

\*\*\*

### **"Mille proroghe" 2016 - Pubblicata la Legge n. 21 del 25 febbraio 2016**

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 47 del 26 febbraio 2016, la Legge n. 21 del 25 febbraio 2016, di conversione del DL n. 210 del 30 dicembre 2015 (c.d. "Milleproroghe").

Tra le disposizioni di interesse per i datori di lavoro/sostituti d'imposta si segnala:

#### ***Proroga per l'anno 2016 dell'esonero dal versamento del contributo (ticket) di licenziamento***

La proroga per l'anno 2016 dell'esonero dal versamento del contributo (ticket) di licenziamento (inizialmente previsto per il periodo 2013 – 2015) nei seguenti casi:

- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL;
- interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Di conseguenza, salvo ulteriori proroghe, dal 1° gennaio 2017 anche nelle suddette ipotesi il datore di lavoro sarà tenuto ad effettuare il pagamento del contributo di licenziamento previsto dall'art. 2, comma 31 della Legge n. 92/2012 nei casi di interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per le causali che generano in capo al lavoratore il teorico diritto all'indennità ASpI/NASpI.

### ***Rifinanziamento del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà difensivi***

Il rifinanziamento, per l'anno 2016, dell'ulteriore quota indennizzata dall'INPS nella misura del 10%, per una durata massima di 12 mesi, del trattamento di integrazione salariale per i contratti di solidarietà difensivi **stipulati e richiesti prima del 24 settembre 2015**. Pertanto l'integrazione salariale in tale ipotesi sarà in totale del 70% della retribuzione persa a seguito della riduzione di orario senza applicazione del massimale e al netto della contribuzione apprendista (5,84%).

Si precisa che tale disposizione si applica ai contratti di solidarietà stipulati prima dell'entrata in vigore del D.Lgs n. 148/2015 (24 settembre 2015), le cui domande di integrazione salariale siano state presentate entro tale data.

Si ricorda che il legislatore con l'entrata in vigore del d.lgs 148/2015, decreto attuativo del "Jobs Act" ha previsto che i contratti di solidarietà difensivi diventino una delle casuali ammesse ai fini del ricorso al trattamento di integrazione salariale straordinaria.

Conseguentemente a decorrere dal 24 settembre 2015 a favore dei lavoratori di aziende rientranti nella normativa CIGS, che riducono l'orario di lavoro a seguito della stipula di contratti di solidarietà difensivi, è prevista la corresponsione del trattamento di integrazione salariale nella stessa misura stabilita per gli eventi di CIGS pari all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale.

L'importo della suddetta indennità:

- è ridotto in misura pari all'importo derivante dall'applicazione dell'aliquota contributiva posta a carico degli apprendisti (attualmente pari al 5,84%);
- è soggetto al rispetto dei massimali annualmente fissati dall'INPS.

### ***Riduzione dell'orario di lavoro in favore dei lavoratori dipendenti prossimi alla pensione di vecchiaia***

Il terzo intervento della legge in esame riguarda l'intervento introdotto dalla Legge di Stabilità 2016 che prevedeva una misura incentivante di riduzione dell'orario di lavoro in favore dei lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato che maturano, entro il 31 dicembre 2018, il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia.

In tali casi, a seguito della stipula di un contratto part-time, al lavoratore spetta un beneficio pari alla somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici a carico del datore di lavoro relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

Tale somma:

- è a carico del datore di lavoro
- non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente
- non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

Per i periodi di riduzione della prestazione lavorativa l'INPS riconosce la contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata.

La legge "mille proroghe" è intervenuta su due precisi punti:

*l'estensione della predetta disposizione:*

- anche ai datori di lavoro privati iscritti all'INPDAP; infatti, possono accedere al beneficio in parola oltre ai lavoratori dipendenti del settore privato iscritti all'assicurazione generale obbligatoria e alle forme sostitutive della medesima (come previsto originariamente) anche i lavoratori dipendenti del settore privato iscritti alle forme esclusive della medesima;

*la proroga al 31 marzo 2016 del termine ultimo per l'emanazione del DM che disciplina la trasformazione part-time dei lavoratori pensionandi:*

- da 60 a 90 giorni successivi all'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016, il termine per l'emanazione del decreto attuativo che dovrà stabilire, a tale riguardo, gli obblighi di comunicazione del datore di lavoro all'INPS e alla DTL in ordine alla stipulazione del contratto a tempo parziale e alla cessazione del contratto stesso. Il termine ultimo per l'emanazione di tale decreto risulta, pertanto, il 31 marzo 2016.

\*\*\*

## Lavoro Accessorio – Gli ultimi chiarimenti dell'INPS

L'istituto l'INPS è intervenuto recentemente con alcuni messaggi per chiarire alcuni aspetti del lavoro accessorio.

### [Messaggio interno n. 8628 del 2 febbraio 2016](#)

L'INPS ritorna sulla definizione di “committenti imprenditori o professionisti”, dopo i chiarimenti forniti con la [Circolare n. 49/2013](#).

Anzitutto, preme ricordare che, qualora il committente della prestazione di lavoro accessorio sia un “imprenditore o professionista”, “[...] le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro”.

Fermo restando il limite annuo di 7.000 euro che il singolo prestatore di lavoro può percepire come compensi per le attività di lavoro accessorio, qualora il committente della prestazione sia un imprenditore o professionista, quest'ultimo non potrà erogare, al singolo lavoratore, più di 2.000 euro netti per anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno) ferme restando le successive rivalutazioni.

Resta ferma, ovviamente, la rivalutazione di tali importi, comunicata dall'INPS annualmente.

A tale proposito, l'INPS ricorda che l'eliminazione dell'aggettivo “commerciale” inizialmente previsto dalla norma introdotta dalla Legge n. 92/2012 e abrogato dal DL n. 76/2013, non ha inciso sull'individuazione dei soggetti interessati. Pertanto, con “imprenditori” si deve fare riferimento a tutte le categorie di soggetti disciplinati dall'articolo 2082 e seguenti del codice civile.

Su questo punto, l'Istituto elenca una serie di soggetti che, pur operando tramite partita IVA o codice fiscale numerico, non sono da considerare quali “imprenditori” e pertanto risultano esclusi dalle limitazioni anzidette. Per quanto riguarda, invece, i “professionisti”, l'INPS rimanda a quanto già chiarito con la Circolare n. 49/2013. Per individuare correttamente detti soggetti occorre rifarsi all'art. 53, comma 1 del TUIR, laddove si afferma che “sono redditi di lavoro autonomo quelli che derivano dall'esercizio di arti e professioni. Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di attività di lavoro autonomo diverse da quelle considerate al capo VI, compreso l'esercizio in forma associata ...”.

Tale norma, precisa l'INPS, si applica:

- agli iscritti agli ordini professionali, anche se assicurati ad una cassa diversa da quella specifica dell'ordine;
- ai titolari di partita IVA non iscritti alle casse ed assicurati alla Gestione Separata INPS.

### [Messaggio n. 494 del 4 febbraio 2016](#)

Infine, l'Istituto ritorna sul tema della compatibilità e cumulabilità dei compensi per lavoro accessorio con l'indennità di disoccupazione NASpI. Il messaggio chiarisce che il percettore di NASpI è tenuto a comunicare l'importo dei compensi derivanti da lavoro accessorio all'INPS solamente qualora l'importo del compenso, anche in presenza di più contratti di lavoro accessorio, superi il limite di **3.000 euro netti per anno civile** (corrispondenti a 4.000 euro lordi, pari a 400 buoni lavoro) pena la decadenza dell'indennità NASpI.

Nel caso in cui, invece, i compensi da prestazioni di lavoro accessorio non superino la predetta soglia, il beneficiario dell'indennità NASpI non è tenuto a comunicare in via preventiva all'INPS quanto percepito dalle stesse attività.

\*\*\*

## Gestione Separata – Aliquote contributive per il 2016

L'INPS, con la [Circolare n. 13 del 29 gennaio 2016](#), rende noto che, dal 1° gennaio 2016, le aliquote contributive per i versamenti alla Gestione Separata sono pari al:

SOGGETTI ISCRITTI NEL 2016		ALIQUTA
Non assicurati ad altre forme pensionistiche obbligatorie	Professionisti titolari di partita IVA	<b>27,72%</b> (di cui 27% di IVS e 0,72% a titolo di contribuzione minore)
	Collaboratori e altri soggetti ad essi assimilati	<b>31,72%</b> (di cui 31% di IVS e 0,72% a titolo di contribuzione minore)
Pensionati o titolari di altra tutela pensionistica obbligatoria	Tutti	<b>24,00%</b>

L'applicazione delle aliquote contributive deve far riferimento ai redditi degli iscritti alla Gestione Separata fino al raggiungimento del massimale di reddito previsto dall'art. 2, comma 18 della Legge n. 335/1995 che per l'anno 2016 è pari ad euro100.324,00.

L'accredito dei contributi mensili si basa sul minimale di reddito (ex art. 1, comma 3, Legge n. 233/1990) pari, per il 2016, ad euro 15.548,00. Di conseguenza, i soggetti che versano l'aliquota del

- 24% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuo di euro 3.731,52;
- 27,72% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuale pari ad euro 4.309,91 (di cui euro 4.197,96 ai fini pensionistici);
- 31,72% avranno l'accredito dell'intero anno con un contributo annuale pari ad euro 4.931,83 (di cui euro 4.819,88 ai fini pensionistici).

\*\*\*

## CIGO - Domande ammesse anche con invio file CSV non contestuale

In materia di CIGO, l'INPS ha chiarito che, in via transitoria, saranno ammesse le domande inviate prive del contestuale invio del file CSV contenente le informazioni relative ai lavoratori addetti all'unità produttiva per la quale l'istanza è proposta.

Nello specifico l'Istituto, con il [Messaggio n. 1007 del 3 marzo 2016](#), ha precisato che tale disciplina transitoria permette alle domande di non risultare improcedibili. **La transitorietà della disciplina in esame vale per gli invii effettuati successivamente alla domanda di CIGO e comunque entro il 31marzo 2016.**

\*\*\*

## **Programma Garanzia Giovani**

### *A) nuove indicazioni*

L'INPS, con la Circolare INPS n. 32 del 16 febbraio 2016, è intervenuto in merito all'incentivo per l'assunzione di giovani ammessi al Programma "Garanzia Giovani", fornendo chiarimenti in relazione a: regime di esenzione e fruizione dell'incentivo oltre i limiti "de minimis", incremento occupazionale netto, moduli telematici.

### *B) Superbonus per le assunzioni indeterminate*

Il Ministero del lavoro con il Decreto n. 16 del 3 febbraio 2016 (pubblicato il 26 febbraio 2016) rende noto la previsione un ulteriore "bonus assunzione" per quei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato un giovane che:

- abbia svolto, o stia svolgendo, un tirocinio curriculare o extracurriculare attivato nell'ambito del "Programma Garanzia Giovani", stipulato entro il 31 gennaio 2016;
- sia classificabile come NEET all'inizio del suo tirocinio;
- risulti assunto a tempo indeterminato tra il 1° marzo 2016 ed il 31 dicembre 2016.

\*\*\*



### **Prospetto informativo disabili - Invio entro il 15 maggio 2016 (NUOVA SCADENZA)**

Con i decreti legislativi attuativi della Legge n.183/2014 (Jobs Act) sono state introdotte numerose novità in tema di collocamento mirato e sulle modalità di computo dei lavoratori. È pertanto necessario un aggiornamento dei sistemi informativi, regionali e nazionale, che supportano l'invio del prospetto informativo previsto dall'articolo 9, comma 6 della Legge 12 marzo 1999, n.68 e la cui scadenza è normalmente fissata per il 31 gennaio.

La Direzione Generale per i sistemi informativi, l'innovazione tecnologica e la comunicazione, con la nota del 17 febbraio 2016 prot.n. 33/970, ha comunicato che in relazione all'anno 2015 la scadenza per effettuare **l'adempimento è prorogata al 15 maggio 2016**.

A tal fine, i servizi informativi saranno disponibili **solo a partire dal 15 aprile 2016**.

\*\*\*

### **Esonero contributivo triennale - chiarimenti**

#### *Niente esonero contributivo triennale per assunzioni a seguito di accertamento ispettivo*

Il Ministero del Lavoro precisa con l'Interpello n. 2 del 20 gennaio 2016 che il datore di lavoro che instaura un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non per libera scelta ma in conseguenza di un accertamento ispettivo, non può godere dell'esonero contributivo triennale di cui alla Legge di Stabilità 2015.

#### *Esercizio del diritto di precedenza*

In mancanza della manifestazione scritta, da parte del lavoratore interessato, di voler esercitare il proprio diritto di precedenza (o nelle more della stessa), il datore può legittimamente procedere all'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di altri lavoratori, godendo dell'esonero contributivo triennale.

Questo il messaggio contenuto Interpello Ministero del Lavoro n. 7 del 12 febbraio 2016.

\*\*\*

### **Malattia - Rispetto fasce di reperibilità: escluse le patologie gravi**

Secondo il Ministero del Lavoro, Decreto 11 gennaio 2016 (G.U. n. 16 del 21 gennaio 2016), sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti da datori privati, la cui assenza è riconducibile a:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da idonea documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta. Tale invalidità deve comportare una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%.

\*\*\*

## **Omesso versamento di ritenute previdenziali - Parziale depenalizzazione**

Il Ministero del Lavoro interviene la Circolare Ministero del Lavoro n. 6 del 5 febbraio 2016 per fornire le prime indicazioni operative in seguito all'entrata in vigore dal 6 febbraio 2016 del D.Lgs n. 8/2016 recante "Disposizioni in materia di depenalizzazione a norma dell'art. 2, comma 2, L. n. 28 aprile 2014, n. 67". Si ricorda che, tra gli altri, è stato parzialmente depenalizzato il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali.

\*\*\*

## **CIGS e procedura concorsuale – Chiarimenti del Ministero del Lavoro**

Il Ministero del Lavoro, con Circolare n. 1 del 22 gennaio 2016, fornisce chiarimenti in merito alla fruizione del trattamento di CIGS da parte di lavoratori dipendenti da imprese soggette a procedura concorsuale, intervenuta in costanza di trattamento già richiesto per le causali previste dalla previgente normativa nonché dall'art. 21 del vigente D.Lgs n. 148/2015.

Nello specifico, il Ministero precisa che, al fine di garantire la continuità del sostegno al reddito dei lavoratori, il trattamento potrà essere autorizzato - limitatamente al periodo già richiesto - in favore dei lavoratori dipendenti a condizione che gli organi della procedura si impegnino a proseguire e concludere il programma inizialmente presentato.

A tal fine, è necessario che i predetti organi inoltrino telematicamente, all'interno della pratica di "CIGSonline" già acquisita dal Ministero, una richiesta di subentro nella titolarità del programma già presentato e del quale si chiede la prosecuzione fino alla prevista scadenza, con l'impegno a garantirne il completamento.

\*\*\*

## **Giurisprudenza**

### ***Part-time senza indicazione dell'orario - Trasformazione a full time non automatica***

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 4229 del 3 marzo 2016, ha statuito che la mancata indicazione della distribuzione dell'orario di lavoro part-time nel contratto di lavoro, in presenza di un orario settimanale pari sempre a 20 ore svolte in turni variabili, non comporta la trasformazione automatica del rapporto in un contratto a tempo pieno. Né, di conseguenza, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per le ore di "disponibilità" in attesa della collocazione dei turni. Si sottolinea che "la mancata predeterminazione di un orario rigido non comporta l'automatica trasformazione del rapporto part time in rapporto a tempo pieno, né la nullità della clausola relativa all'orario di lavoro si estende all'intero contratto, a meno che non si provi che i contraenti non avrebbero concluso il contratto senza quella parte del suo contenuto colpita da nullità; ne consegue che, in tale ipotesi, deve ritenersi perdurante il rapporto di lavoro part time, sia pure senza specificazione dell'orario rigido."

### ***Fumo passivo - Nonostante le direttive il datore è responsabile se non sanziona***

Con la Sentenza n. 4211 pubblicata il 3 marzo 2016, la Corte di Cassazione interviene in merito alla responsabilità datoriale nei danni provocati dal fumo passivo ai propri dipendenti.

In particolare la Suprema Corte ha sentenziato che l'impresa, nonostante abbia provveduto ad emanare direttive comportamentali sul divieto di fumo nei locali aziendali, è comunque responsabile dei danni provocati dal fumo passivo ai propri lavoratori non fumatori, qualora non abbia irrogato sanzioni disciplinari in applicazione alle succitate direttive.

### ***Responsabilità del datore per l'infortunio mortale dell'apprendista***

In materia di infortuni sul lavoro, la Corte di Cassazione ha statuito la responsabilità del datore di lavoro al 50 per cento per concorso di colpa nell'incidente mortale occorso all'apprendista, senza esperienza e senza formazione, rimasto folgorato per il mancato funzionamento del salvavita.

Con la Sentenza n. 8591 del 2 marzo 2016 la Suprema Corte ha precisato che la responsabilità datoriale non può essere esclusa, nonostante la condotta negligente del lavoratore che abbia dato occasione all'evento, quando lo stesso comportamento va ricondotto comunque all'insufficienza di quelle misure che, se adottate, avrebbero neutralizzato il rischio derivante da una condotta imprudente.

***Licenziamento: obbligo di fedeltà e dovere di diligenza limitati al ruolo del lavoratore e ai comportamenti connessi alla prestazione***

La Corte di Cassazione, con la Sentenza n. 1978 pubblicata il 2 febbraio 2016, intervenendo in un caso di licenziamento per giusta causa per presunta violazione dell'obbligo di fedeltà ex articolo 2105 del codice civile e del dovere di diligenza ex articolo 2104, ha stabilito che tale obbligo è escluso qualora quanto addebitato al lavoratore riguardi un comportamento che non rientra nelle prestazioni dovute per contratto, ma anzi riguarda responsabilità e poteri di controllo superiori a quelli affidati al lavoratore stesso.

I giudici della Corte Suprema accolgono quindi il ricorso del lavoratore, affermando che “il dovere di diligenza del prestatore di lavoro [...] trova il proprio centro e il proprio essenziale limite nella prestazione contrattualmente dovuta, la natura di questa e l'interesse dell'impresa”: pertanto, vi sono compresi i soli comportamenti connessi al proficuo inserimento nell'attività lavorativa dell'impresa. Avendo ritenuto esclusi da tale obbligo i comportamenti messi in atto dal lavoratore, pertanto, la Cassazione ha dichiarato illegittimo il licenziamento.

\*\*\*

## **Le nuove collaborazioni**

Il [Ministero del Lavoro, con la Circolare n. 3 del 22 gennaio 2016](#), fornisce le indicazioni operative, al proprio personale ispettivo, riguardo le nuove collaborazioni coordinate e continuative come disciplinate dall'art. 2 del D.Lgs n. 81/2015.

### ***Presunzione di subordinazione***

L'art. 52 del D.Lgs n. 81/2015, in vigore dallo scorso 25 giugno 2015:

- ha stabilito il superamento del contratto di lavoro a progetto e delle altre prestazioni lavorative rese in regime di lavoro autonomo con contestuale abrogazione degli artt. 61 - 69 bis del D.Lgs n. 276/2003 (per espressa previsione di legge, i predetti articoli continuano a trovare applicazione esclusivamente per la regolamentazione dei contratti stipulati prima del 25 giugno 2015, i quali potranno pertanto esplicare effetti sino alla loro scadenza);
- fa salvo l'art. 409 c.p.c. e, pertanto, i rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale.

Inoltre, si conviene che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, alle collaborazioni, ivi incluse quelle stipulate dopo il 25 giugno 2015, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato nell'ipotesi in cui le stesse si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali e continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro (c.d. etero-organizzazione).

Pertanto, a decorrere **dal 1° gennaio 2016**, qualora sia riscontrata, da parte degli ispettori, la contestuale presenza delle suddette condizioni di etero-organizzazione, si renderà applicabile, ai suddetti rapporti, la disciplina del rapporto di lavoro subordinato e, quindi, con conseguente irrogazione delle sanzioni in materia di collocamento (comunicazioni di assunzione).

### ***Fattispecie escluse dalla presunzione di subordinazione***

Il D.Lgs n. 81/2015 elenca le fattispecie in relazione alle quali non trova applicazione la presunzione di subordinazione. Si tratta, nello specifico, delle

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali, per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI.

## *Stabilizzazione delle collaborazioni*

A decorrere dal **1° gennaio 2016**, è stata introdotta una procedura finalizzata a promuovere la stabilizzazione dei collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto e di persone titolari di partita IVA. In particolare, i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, beneficiano dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione.

La procedura, che può essere attivata anche in relazione a rapporti di collaborazione già esauriti, prevede due condizioni:

- i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione presso una delle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c. o davanti alle commissioni di certificazione;
- nei 12 mesi successivi alle assunzioni, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo.

A tale riguardo, il Ministero chiarisce che l'estinzione degli illeciti è preclusa:

- qualora la procedura di stabilizzazione venga avviata successivamente all'accesso ispettivo e, quindi, all'inizio dell'accertamento;
- con riferimento a quei rapporti di collaborazione trasformati in rapporti di lavoro subordinato che vengano a cessare prima dei 12 mesi per volontà del datore di lavoro, fatte salve le ipotesi di giusta causa ovvero giustificato motivo soggettivo sopra citate.

Viceversa, qualora l'accesso ispettivo abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso (ad esempio sia stata già presentata istanza di conciliazione, ovvero non siano ancora trascorsi 12 mesi dall'assunzione dei lavoratori interessati), il rispetto delle condizioni richieste dal Legislatore (la sottoscrizione di atti di conciliazione e il mancato recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, nei 12 mesi successivi all'assunzione) potrà determinare l'estinzione degli eventuali illeciti accertati all'esito dell'ispezione e ciò andrà evidenziato a cura degli ispettori all'interno del verbale.

Viene precisato, infine, che la procedura di stabilizzazione non fa venir meno la possibilità di avvalersi dell'esonero contributivo biennale previsto dalla Legge di Stabilità 2016, sempreché risultino rispettate anche le altre condizioni che l'ordinamento richiede per il godimento di benefici normativi e contributivi.

## 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>L.G.</b> <b>331</b>	Anni 48 - Residente a Lendinara (RO) - Diploma di Ragioniere – Master in amministrazione, finanza e controllo – Buona conoscenza della lingua inglese e sufficiente del francese – Buona conoscenza informatica, office, gestionale teamsystem e arca professional - Esperienze come responsabile amministrativo: gestione contabilità generale, rapporti con clienti e fornitori, gestione finanziaria, gestione del personale e istituti bancari – Attualmente iscritto alle LISTE DI MOBILITÀ.
<b>E.B.</b> <b>332</b>	Anni 37 – Residente a Verona – Laurea Magistrale in Giurisprudenza – Diploma di maturità Classica, – Buona conoscenza del Francese, conoscenza scolastica della lingua inglese – conoscenza del sistema operativo windows, mac os x – Buona conoscenza del pacchetto office – Patente B - Esperienza come assistente ai servizi legali: contrattualistica, attività di recupero crediti in via giudiziale e stragiudiziale – Adempimenti di vigilanza della Banca d'Italia.
<b>M.P.</b> <b>333</b>	Anni 24 - Residente a Pescantina (VR) – Diploma di maturità scientifica– conoscenza delle lingue inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica - Patente b – Esperienza come impiegata amministrativa.
<b>F.G.</b> <b>334</b>	Anni 41 – Residente a Verona – Qualifica di grafico fotoriproduttore – Conoscenza scolastica della lingua inglese – Buona conoscenza informatica, sistema operativo macintosh e windows, programmi di impaginazione e fotoritocco – Esperienza lavorativa presso ditta che si occupa di fotolito e stampa di cataloghi e depliant riservati al settore dell'arredamento.
<b>A.M.</b> <b>335</b>	Anni 38 – Residente a Verona - Diploma di perito agrario – Esperienza lavorativa come barista, responsabile produzione e confezionamento medicinali con macchina a controllo numerico e controllo qualità - operatore ecologico, muratore / pavimentista, commesso / installatore – patente b – conoscenze inglese livello scolastico – guida muletto.
<b>N.A.</b> <b>336</b>	Anni 40 – Residente a Villafranca di Verona (VR) - Qualifica di Perito in meccanica – Conoscenza scolastica della lingua inglese – patente b – Conoscenza e utilizzo di windows 8 e pacchetto office, autocad - Esperienza come operaio metalmeccanico.
<b>N.N.</b> <b>337</b>	Anni 39 – Residente a Villafranca di Verona (VR) – Diploma di Maturità Scientifica – Buona conoscenza della lingua inglese -Buona conoscenza informatica: sistema operativo windows 95/98/NT/XP/7, Word, excell, as400 - Esperienza come responsabile amministrativo/contabile, commerciale/vendite, conduzione e gestione forza vendita, rapporto clienti direzionali, organizzazione e pianificazione eventi e fiere, sviluppo e gestione sito internet e catalogo prodotti.
<b>E.F.</b> <b>338</b>	Anni 58 – Residente a Verona – Diploma di dirigente di comunità – Master in gestione e strategia di impresa – esperienze come operatrice fiscale, impiegata fiscale tributaria, Assistente di direzione, Addetta relazioni con il pubblico, addetta alle pratiche notarili, Esperta nelle attività amministrative, esperta legale in imprese ed enti pubblici, esperta nelle tecniche dell'amministrazione e nelle attività finanziarie e commerciali – conoscenza di base della lingua tedesca – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica: pacchetto office, windows.

## MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare alla Sig.ra Antonella Ricciardo via mail all'indirizzo [a.ricciardo@apiverona.net](mailto:a.ricciardo@apiverona.net)

Azienda \_\_\_\_\_

Indirizzo \_\_\_\_\_

Tel. \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_ Fax \_\_\_\_\_

Settore \_\_\_\_\_

Attività \_\_\_\_\_

Referente \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

Codici richiesti \_\_\_\_\_

Azienda associata ad API      Si       No