



NEWSLETTER

OTTOBRE

2015

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.net e-mail: info@apiverona.net

ADERENTE CONFIMI

INDICE

CIRCOLARI

- D.Lgs. n.81/2015 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.....3
 - contratto di lavoro a tempo parziale (part - time)
 - lavoro accessorio (cd. voucher)
 - apprendistato
 - la somministrazione di lavoro.
- Congedo parentale ad ore – Prime istruzioni Inps.....8
- Programma Garanzia Giovani - L'INPS riepiloga le novità 2015.....10

FLASHNEWS

- Inail – Rivalutate le prestazioni dal 1° Luglio 2015.....11
- Inail – Rivalutati i minimali e i massimali per l'anno 2015.....11
- Flussi extra Ue 2014: termine istanze prorogato al 31 dicembre 2015.....12
- Privacy - Vietato spiare le conversazioni dei dipendenti su Skype.....13
- NASpl - Indicazioni di carattere amministrativo-operativo.....14
- Giurisprudenza.....15
 - Licenziamento - Lavoratore complice del furto di merce in azienda
 - Licenziamento legittimo – Prestazione lavorativa durante la malattia presso terzi
 - Demansionamento concordato - Legittimo se il lavoratore rifiuta il trasferimento

APPROFONDIMENTO

- JOBS ACT – Decreti in sintesi nn. 148 e 151 del 14 settembre 2015.....16
 - D.Lgs 148/2015 – Ammortizzatori sociali
 - D.Lgs 151/2015 - Semplificazioni

RISORSE UMANE

- Laureati/Diplomati.....17

D.Lgs. n.81/2015 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni.

Il D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015, pubblicato in G.U. 24 giugno 2015, n.144, S.O. n.34, entrato in vigore il 25 giugno, ha rivisto in modo organico tutti i contratti di lavoro in virtù della delega proveniente dall'art.1, co.7, L. n.183/14 e, tra essi:

- contratto di lavoro a tempo parziale (part - time)
- lavoro accessorio (cd. voucher)
- apprendistato
- la somministrazione di lavoro.

- ***Contratto di lavoro parziale, par time***

Il D.Lgs. n.81/15 riguardante il riordino dei contratti di lavoro, in vigore dal 25 giugno 2015, ha apportato significative modifiche alla disciplina del contratto a tempo parziale, di seguito riepilogate.

Le regole per l'assunzione

L'art.4, D.Lgs. n.81/15, introduce una nuova definizione di lavoro a tempo parziale, molto più semplice e generica rispetto al passato.

Ora non vi è più distinzione legale tra tipo orizzontale, verticale o misto: ciò non toglie che le possibili riduzioni rimangano, nella prassi, legate alla riduzione giornaliera o alla concentrazione in periodi predeterminati, anche in assenza di espresse qualificazioni normative.

A livello contrattuale, l'art.5, D.Lgs. n.81/15, conferma sostanzialmente quanto in precedenza previsto dall'art.2, D.Lgs. n.61/00, con la previsione della forma scritta esclusivamente "ai fini della prova". In assenza della forma scritta, l'esistenza della riduzione oraria potrà essere fatta valere per testimoni ai sensi dell'art.2725 cod.civ.: in base a tale articolo, che rinvia al n.3, art.2724 cod.civ., la prova per testimoni è ammessa solo quando il contraente abbia perduto, senza sua colpa, il documento che gli forniva la prova.

L'art.5, co.2, prevede inoltre che, a differenza dei contratti di lavoro a tempo pieno, debba essere indicato puntualmente, oltre alla durata ridotta della prestazione lavorativa, la collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Il co.3, art.5, D.Lgs. n.81/15, introduce un'importante novità, che va a normare un orientamento giurisprudenziale ormai consolidato: quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione della collocazione "può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite".

Il lavoro supplementare

Importanti novità sono state introdotte anche per gli istituti che consentono una variazione dell'orario di lavoro, e cioè il lavoro supplementare e le clausole elastiche.

Riguardo al lavoro supplementare, l'art.6, dopo aver richiamato, al co.1, la possibilità di intervento della contrattazione collettiva, che regolamenti la facoltà per il datore di lavoro di richiedere prestazioni supplementari, intendendosi quelle oltre l'orario concordato tra le parti, al co.2 prevede, in assenza, la possibilità di richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Un piccolo inciso sulla nozione: ora l'art.6, co.1, D.Lgs. n.81/15, prevede espressamente che le prestazioni supplementari possano conformarsi anche in riferimento alle giornate, alle settimane o ai mesi. La disciplina previgente, ancorando il supplementare al part-time orizzontale, prevedeva esclusivamente l'aumento delle ore giornaliere.

Il limite del 25% non deve essere inteso come un divieto assoluto, in quanto il datore di lavoro può chiedere prestazioni in eccedenza: il lavoratore in questo caso avrà pieno diritto di rifiutare la richiesta.

Inoltre, sempre in assenza di disciplina contrattuale, il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Sono disciplinate anche le circostanze che legittimano il rifiuto al lavoro supplementare, riferite esclusivamente al supplementare legale: comprovate ragioni lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

Il co.4, art.6, D.Lgs. n.81/15, disciplina le c.d. clausole elastiche: non viene più riproposta la spaccatura tra clausole elastiche, volte all'ampliamento dell'orario di lavoro, e clausole flessibili, funzionali alla variabilità della collocazione, ma sotto l'ombrello delle clausole elastiche trovano dimora entrambe le situazioni. Si ritorna, dunque, almeno a livello definitorio, alla situazione antecedente alla riforma Biagi del D.Lgs. n.61/00.

La legge conferma il preavviso minimo per l'attivazione delle clausole elastiche, due giorni (art.6, co.5, D.Lgs. n.81/15), fatte salve diverse intese delle parti, sia nel senso di prevedere un preavviso più consistente, nella regolamentazione concreta della clausola, sia nel senso di consentire, con l'accordo del lavoratore, un'attivazione rapida, con un preavviso inferiore a 2 giorni.

Nell'intento di rendere più flessibile il lavoro a tempo parziale, il co.6, art.6, D.Lgs. n.81/15, prevede espressamente la possibilità di utilizzare le clausole flessibili in assenza di contrattazione collettiva, vincolandone la pattuizione alle procedure di certificazione presso le apposite commissioni. In esse, ovviamente in forma scritta, dovranno essere definite a pena di nullità le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro può modificarne la collocazione temporale o variarne in aumento la durata: quest'ultima variazione non può eccedere il 25% della normale prestazione annua a tempo parziale. Il limite massimo complessivo consente che vi siano per brevi periodi forti aumento della prestazione lavorativa.

Le modifiche dell'orario, sia in estensione che come variabilità, determinano in favore del lavoratore una maggiorazione retributiva onnicomprensiva, pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto.

Nel co.7, art.6, D.Lgs. n.81/15, si prevedono una serie di ipotesi in cui il lavoratore ha facoltà di revocare il consenso prestato alla clausola elastica: lavoratori affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, ovvero che riguardino il coniuge, i figli o il genitore del lavoratore, lavoratore con figlio di età non superiore a 13 anni e con figlio convivente portatore di handicap, ovvero lavoratori studenti.

Al co.8 si specifica che il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Trasformazione del rapporto

La disciplina in ordine alle trasformazioni di orario, da tempo pieno a tempo parziale o viceversa, è contenuta nell'art.8, D.Lgs. n.81/15, norma che si apre con la previsione che "il rifiuto a trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento".

Con il consenso del lavoratore, e con atto scritto, il rapporto può essere liberamente trasformato a tempo parziale, o viceversa, a tempo pieno.

La norma poi estende le situazioni in cui i lavoratori, trovandosi in situazioni familiari o di salute particolarmente delicate, hanno diritto alla trasformazione, ovvero diritti di priorità.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (art.3, co.3, L. n.104/92), che abbia necessità di assistenza continua, in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art.3, L. n.104/92, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Il co.7, art.8, prevede la possibilità di chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V, D.Lgs. n.151/01, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

- **Lavoro Accessorio, voucher - (Nuove istruzioni INPS)**

Il D.Lgs. n.81/15 ha sostituito la disciplina del lavoro accessorio per consentirne il ricorso in tutti i settori produttivi, garantendo, nel contempo, la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati e l'Inps, con la circolare n.149/15, ha fornito le prime indicazioni.

Le principali novità riguardano il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire, la possibilità di remunerazione con i voucher dei soggetti percettori di prestazioni integrative del salario e/o di prestazioni a sostegno del reddito, l'obbligo di comunicazione preventiva in capo al committente, la possibilità di acquisto esclusivamente telematica dei voucher da parte di committenti imprenditori o professionisti.

Fino al 31 dicembre 2015 varrà la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni già richiesti al 25 giugno 2015. Sono, inoltre, fatte salve le eventuali operazioni di acquisto, attivazione e relativo accredito di buoni cartacei effettuati da committenti imprenditori o professionisti fino al 12 agosto 2015.

Limiti alle prestazioni

Il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire è stato innalzato da € 5.000,00 a € 7.000,00 (lordo € 9.333,00 rivalutabili annualmente) con riferimento alla totalità dei committenti nel corso di un anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Resta invariato il limite di € 2.000,00 per le prestazioni rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista che, per il meccanismo di rivalutazione, per il 2015 è pari a 2.020,00 euro (lordo € 2.693,00).

È inoltre stata resa strutturale la possibilità, per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di effettuare prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di € 3.000,00 (lordo € 4.000,00) di compenso per anno civile, da rivalutarsi annualmente. Per l'anno in corso tale valore comprende anche le prestazioni di lavoro accessorio già rese dal 1° gennaio al 24 giugno 2015.

Modalità di acquisto

I committenti imprenditori o liberi professionisti hanno ora l'obbligo di acquistare esclusivamente con modalità telematiche uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, solo attraverso:

- la procedura telematica Inps (c.d. voucher telematico) le cui modalità sono descritte nell'allegato 1 alla circolare;
- tabaccai che aderiscono alla convenzione Inps-Fit e tramite servizio internet banking Intesa Sanpaolo;
- Banche Popolari abilitate.

I committenti non imprenditori o professionisti, possono invece continuare ad acquistare i buoni, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli uffici postali di tutto il territorio nazionale.

Non possono essere, dunque, acquistati buoni lavoro cartacei presso l'Inps, ad eccezione, fino al 31 dicembre 2015, di quelli riferiti alla corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting.

Misura del voucher

In attesa dell'emanazione del decreto ministeriale che ne fisserà il valore e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in € 10,00 e nel settore agricolo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Comunicazione telematica della prestazione

È previsto l'obbligo di comunicare alla DTL competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento a un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi, ma il Ministero del Lavoro, con nota n.3337/15, ha già chiarito che, nelle more dell'attivazione delle procedure telematiche, la comunicazione è da effettuarsi secondo le procedure già in uso.

Ruolo del concessionario

Il concessionario del servizio deve:

- erogare al lavoratore il compenso esente da qualsiasi imposizione fiscale;
- effettuare il versamento dei contributi previdenziali all'Inps (13% del valore nominale del buono, salva diversa determinazione in relazione all'aumento delle aliquote contributive della gestione separata) e all'Inail (7% del valore nominale del buono);
- trattenere l'importo autorizzato a titolo di rimborso spese.

Con decreto ministeriale sarà individuato il concessionario del servizio e saranno regolamentate le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali. Nelle more dell'emanazione del decreto, i concessionari sono individuati nell'Inps e nelle agenzie per il lavoro ex artt.4, co.1, lett.a) e c) e 6, co.1, 2 e 3, D.Lgs. n.276/03.

- ***Apprendistato***

Il D.Lgs. n.81 del 15 giugno 2015, abrogando l'intero T.U. sull'apprendistato (D.Lgs. n.167/11), agli articoli da 41 a 47, disciplina la materia dell'apprendistato senza apportare radicali modifiche alla normativa previgente.

In particolare, le principali novità possono essere così sinteticamente elencate:

- l'apprendistato di I livello consente ora non solo di conseguire la qualifica triennale o il diploma professionale dei percorsi di istruzione e formazione professionale regionali, ma permette anche di acquisire il certificato di specializzazione tecnica superiore e il diploma di scuola secondaria superiore;
- l'apprendistato di III livello, in virtù di quanto sopra riportato, si conferma destinato alla formazione universitaria (master, lauree triennali e specialistiche, dottorati di ricerca), all'attività di ricerca e al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, perdendo qualsiasi aggancio ai titoli di istruzione secondaria superiore, ora ricondotti nell'alveo del primo livello.
- l'apprendistato professionalizzante (non è più citato il concetto di "mestiere" presente nella vecchia disposizione) è volto all'ottenimento della qualificazione professionale, "determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale" dei contratti collettivi siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, a prescindere dall'età, non solo i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, ma anche coloro che godono di un trattamento di disoccupazione. In tale caso le agevolazioni non saranno utilizzabili anche per l'anno successivo alla conferma.

- ***Somministrazione di lavoro***

L'art.30, D.Lgs. n.81/15 definisce il contratto di somministrazione di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, dove un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D.Lgs. n.276/03, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

L'elemento caratterizzante di tale contratto è rappresentato dal fondersi di due contratti: un contratto di natura commerciale (tra agenzia e utilizzatore) e un contratto di natura giuslavoristica (tra agenzia e dipendente utilizzato).

Il decreto si occupa di tale forma contrattuale nel Capo IV, appunto rubricato "Somministrazione di lavoro", agli articoli da 30 a 40, riprendendo di fatto le disposizioni già presenti nel D.Lgs. n.276/03 e, in particolare, negli articoli da 20 a 28 (ora abrogati) e alcune disposizioni collegate alla sicurezza in ambiente di lavoro provenienti dal D.Lgs. n.81/08.

Limiti quantitativi

La nuova disciplina conferma la legittimità di ricorso a forme di somministrazione di lavoro, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, senza necessità di prevedere particolari cause giustificatrici al termine, ma entro precisi limiti di contingentamento meramente quantitativi stabiliti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva.

In particolare in caso di staff leasing (somministrazione a tempo indeterminato), il limite percentuale è fissato, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, nella misura del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

La norma, inoltre, prevede all'art.31, co.1, ultimo periodo, che "possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato".

Per ciò che riguarda la somministrazione di lavoro a tempo determinato, il co.2, art.31, prevede l'utilizzo dei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. Tuttavia, si specifica che in ogni caso è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato:

di lavoratori provenienti dalle liste di mobilità ex L. n.223/91 (art.8, co.2);

di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;

di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99), art.2, regolamento (UE) n.651/14 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La gestione della somministrazione

Altra novità riguarda lo snellimento degli elementi contrattuali necessari per la stipula, in forma scritta, del contratto di somministrazione.

Ai sensi dell'art.33, D.Lgs. n.81/15, il contratto deve avere i seguenti elementi:

gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;

il numero dei lavoratori da somministrare;

l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate;

la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro;

le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi;

il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori.

Inoltre, è stato eliminato l'obbligo di comunicazione preventiva a Rsa/Rsu/Organizzazioni territoriali del numero e dei motivi di ricorso alla somministrazione.

Il co.2, art.34, decreto afferma che “in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III per quanto compatibile, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 19, commi 1, 2 e 3, 21, 23 e 24.

Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore”.

In particolare sono escluse dal contratto a termine stipulato tra somministratore e lavoratore le discipline in materia di contratto a tempo determinato riferite a:

- o il limite di durata di 36 mesi con più contratti,
- o le norme su proroghe e rinnovi,
- o i limiti di contingentamento,
- o i diritti di precedenza.

Altra sostanziale novità è la possibilità per l'utilizzatore di computare nella quota di riserva di cui all'art.3, L. n.68/99, i lavoratori disabili in caso di missioni di durata non inferiore a dodici mesi (art.34, co.3).

In tema di sicurezza l'art.35, raccordando le varie norme e abrogando quelle coordinate (v. art.3, co.5, D.Lgs. n.81/08), afferma che: “Il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti, in conformità al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore. L'utilizzatore osserva nei confronti dei lavoratori somministrati gli obblighi di prevenzione e protezione cui è tenuto, per legge e contratto collettivo, nei confronti dei propri dipendenti” (art.35, co.4).

Da ultimo e per concludere, anche in virtù di un orientamento giurisprudenziale in fase di consolidamento, l'art.39, D.Lgs. n.81/15, relativamente al regime sanzionatorio collegato alla somministrazione di lavoro, prevede da una parte che il termine per l'impugnativa del contratto del lavoratore sia di 60 giorni decorrenti dalla data in cui lo stesso abbia cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore (il termine è invece di 120 giorni in caso di lavoratori a termine), e dall'altra che, nel caso il giudice accolga il ricorso, questi potrà condannare il datore al risarcimento del danno, stabilendo unicamente un'indennità omnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore.

Congedo parentale ad ore – Prime istruzioni Inps

È stato pubblicato in G.U. n.144 del 24 giugno 2015 il D.Lgs. n.80/15, in vigore dal 25 giugno 2015, recante misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'art.1, co.8 e 9, legge delega n.183/14 modificando il c.d. Testo Unico maternità (D.Lgs. n.151/2001).

In attesa di ulteriori approfondimenti, l'Inps ha reso disponibile l'applicazione per presentare la domanda e ha fornito le prime indicazioni sui conguagli della prestazione con la [circolare n.152/15](#).

La Legge di Stabilità per il 2013 ha modificato l'art.32 T.U. maternità/paternità, introducendo la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo in modalità orari, previa definizione, ad opera della contrattazione collettiva, delle modalità, dei criteri di calcolo e dell'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. La contrattazione collettiva è stata pigra, così con il D.Lgs. n.80/15 è stato introdotto un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria, che si applica in assenza di contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, per i periodi fruiti dal 25 giugno al 31 dicembre 2015, salva l'adozione di ulteriori decreti legislativi (già promessi) che stabilizzino la misura.

Il congedo non è cumulabile con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U.: non può essere perciò fruito nei giorni in cui il genitore fruisca di riposi per allattamento o per assistenza ai figli disabili, ma è compatibile con permessi o riposi disciplinati da norme diverse (ad esempio i permessi ex art.33, co.2 e 3, L. n.104/92). La contrattazione collettiva, anche aziendale, può prevedere diversi criteri di compatibilità.

Criteri di fruizione

Restano invariati la durata del congedo e i limiti complessivi e individuali entro i quali i genitori possono assentarsi dal lavoro, secondo l'ampliamento operato dal D.Lgs. n.80/15 del periodo entro il quale è possibile fruirla (da 8 a 12 anni del bambino) e del periodo entro il quale il congedo è indennizzabile, a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino).

Le diverse modalità di fruizione del congedo possono alternarsi fra loro. Se la fruizione di un periodo di congedo avviene su base oraria (nella stessa giornata, cioè, vi sono ore lavorate e ore di congedo), le domeniche (e i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo. Il congedo è fruibile in costanza di rapporto di lavoro con diritto alla retribuzione: pertanto non è fruibile e indennizzabile dopo la cessazione del rapporto di lavoro e nelle giornate in cui non sussista l'obbligo di prestare attività lavorativa.

➤ Esempio 1

Genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 1° luglio e il 22 luglio 2015: le domeniche e i sabati, in caso di settimana corta, ricadenti nell'arco temporale indicato non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

➤ Esempio 2

Lavoratrice che prende congedo parentale dal 3 luglio al 13 luglio 2015 ad ore nella giornata di venerdì 3 luglio, a giornata per la settimana successiva (da lunedì 6 a venerdì 10), ad ore il venerdì 13 luglio: le domeniche e i sabati compresi nel periodo considerato (4, 5, 11 e 12 luglio 2015) non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Criteri di computo e indennizzo

Nella fase iniziale il computo e l'indennizzo del congedo avvengono su base giornaliera, anche se la fruizione è oraria. In assenza di contrattazione collettiva la giornata si determina con riferimento all'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo. In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero contrattualmente previsto. In tal caso il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

Il congedo è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria, con riferimento alla retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo, esclusi il rateo giornaliero di gratifica natalizia o di tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.

Contribuzione figurativa

Le ore di congedo parentale, con o senza indennità, sono coperte da contribuzione figurativa fino al dodicesimo anno di vita del bambino o fino al dodicesimo anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento.

Presentazione della domanda

Il dipendente avente diritto al congedo richiede il congedo al datore di lavoro e all'Inps. Nella fase transitoria, la richiesta all'Inps è presentata con apposita domanda on line, diversa da quella per il congedo giornaliero o mensile, indicando: se il congedo sia richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale; il numero di giornate di congedo da fruire in modalità oraria; il periodo all'interno del quale queste giornate intere saranno fruiti.

Nella prima fase di attuazione la domanda è presentata per ogni singolo mese e può riguardare anche giornate di congedo fruiti in modalità oraria prima della presentazione della domanda stessa.

A regime, la domanda dovrà essere presentata prima dell'inizio del congedo, anche lo stesso giorno di inizio. L'applicazione è inserita nel gruppo di servizi denominati "Domande di maternità on line".

L'acquisizione delle domande è possibile tramite i seguenti tre canali:

- web (servizi OnLine dedicati al Cittadino con accesso tramite PIN, selezionando le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda");
- Contact center integrato, contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare, a pagamento;
- patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Salvi i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e criteri definiti dai contratti collettivi e, comunque, con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni in caso di richiesta di congedo parentale mensile o giornaliero, e non inferiore a 2 giorni in caso di congedo orario.

➤ Esempio 1

In base al Ccl, una giornata di congedo parentale equivale a 6 ore e il genitore che intenda fruire di congedo per 12 ore dal 14 settembre al 22 settembre 2015 deve indicare 2 giornate nel predetto arco temporale.

➤ Esempio 2

In assenza di Ccl la giornata media lavorativa è pari a 8 ore e il genitore che intenda fruire di 5 giorni di congedo parentale in modalità oraria, 2 a gennaio e 3 a febbraio, presenta la domanda per il mese di gennaio specificando 2 giornate e il periodo all'interno del mese in cui intende fruire del congedo a ore, mentre per il mese di febbraio attiva la funzione "Nuovo periodo", indicando 3 giornate e il periodo in cui intende fruire del congedo a ore.

Programma Garanzia Giovani - L'INPS riepiloga le novità 2015

Con la [circolare n.129 del 26 giugno 2015](#), l'Inps ha riepilogato le numerose e importanti novità 2015 in riferimento al Programma Garanzia Giovani

Nel corso del 2015, nel tentativo di stimolarne l'utilizzo e la diffusione, visti gli scarsi risultati registrati nella prima fase di attuazione, sono stati emanati i decreti direttoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 23 gennaio 2015 e del 28 maggio 2015, rettificando il precedente decreto 8 agosto 2014, n. 1709.

Ricordiamo che il bando Garanzia Giovani riconosce incentivi economici per le aziende che assumano a tempo pieno o a tempo parziale, con orario pari o superiore al 60% dell'orario normale di lavoro, giovani di età compresa tra i 15 anni e i 29 anni, non occupati e non inseriti in un percorso di studio e formazione, che risultino, al momento dell'assunzione, registrati al portale Garanzia Giovani.

Rapporto di lavoro	Importo per classe di profilazione			
	1.bassa	2.media	3.alta	4.molto alta
Assunzione a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato professionalizzante	€ 1.500,00	€ 3.000,00	€ 4.500,00	€ 6.000,00
Assunzione a tempo determinato di durata superiore o uguale di 12 mesi, anche per effetto di proroghe	-	-	€ 3.000,00	€ 4.000,00
Assunzione a tempo determinato di durata superiore o uguale a 6 mesi e inferiore a 12 mesi, anche per effetto di proroghe	-	-	€ 1.500,00	€ 2.000,00

N.B. In caso di contratti di assunzione *part-time* (almeno pari al 60% dell'orario di lavoro normale), gli importi sono riproporzionati alla percentuale del tempo parziale.

L'incentivo spetta per le assunzioni effettuate dal 1° maggio 2014 al 30 giugno 2017.

I contratti agevolabili

La circolare innanzitutto sottolinea come il decreto direttoriale n.11/15 abbia ampliato le tipologie di rapporti incentivabili, estendendo il bonus occupazionale anche ai rapporti di apprendistato professionalizzante, alla

somministrazione nonché alle proroghe di precedenti rapporti a tempo determinato, purché la durata complessiva del rapporto di lavoro sia pari o superiore a sei mesi.

Rimane invece esclusa la possibilità di godere del bonus per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per l'apprendistato di alta formazione e ricerca e per i rinnovi dei contratti a termine.

Riguardo all'apprendistato, tenuto conto che la contrattazione collettiva può prevedere la possibilità, con riferimento alle attività svolte in cicli stagionali, modalità di svolgimento anche a tempo determinato, sono state emanate particolari istruzioni:

in linea generale, il bonus riconoscibile per l'apprendistato corrisponde a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato, qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi;

nelle ipotesi in cui la durata del rapporto inizialmente concordata sia invece inferiore a 12 mesi, l'importo complessivo del beneficio è proporzionalmente ridotto.

In riferimento al contratto a termine, il beneficio può essere riconosciuto se la durata complessiva del rapporto di lavoro sia pari o superiore a sei mesi, anche nei casi in cui solo con la proroga si superi tale limite (e per il rapporto complessivamente inteso). Se, sempre mediante proroga, si prolunga la durata del rapporto di lavoro fino ad almeno dodici mesi, il datore di lavoro può chiedere il beneficio ulteriore rispetto a quanto già autorizzato per i primi sei mesi (art.5, co.4, come modificato dal decreto direttoriale n.11/15).

Da ultimo, le modifiche 2015 hanno riconosciuto la possibilità di applicare il bonus anche per i giovani assunti in somministrazione.

Cumulo con altre agevolazioni

Il Decreto direttoriale n.11/15 ha stabilito che l'incentivo Garanzia Giovani è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori; in relazione agli incentivi all'assunzioni di natura economica o contributiva aventi carattere selettivo (come, ad esempio, l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate o occupate in particolari professioni o settori di attività, di cui all'art.4, co.8-11, L. n.92/12), il bonus concesso è cumulabile nel limite del 50% dei costi salariali che l'azienda avrebbe dovuto sostenere qualora non avesse beneficiato di alcuna agevolazione.

Pertanto, la circolare Inps n.129/15 evidenzia la possibilità di fruire per lo stesso lavoratore assunto a tempo indeterminato e iscritto a Garanzia Giovani sia dell'esonero contributivo triennale previsto dalla Legge di Stabilità 2015 (limite massimo di € 8.060,00 all'anno) sia del bonus occupazionale Garanzia Giovani.

De minimis

Infine, la circolare Inps ricorda come il decreto direttoriale n.169/15 abbia previsto che gli incentivi della misura "Bonus occupazione" possano essere fruiti anche oltre i limiti de minimis, di cui al Regolamento (Ue) n.1407/13, qualora l'assunzione del giovane aderente al programma comporti un incremento occupazionale netto.

FLASHNEWS

Inail – Rivalutate le prestazioni dal 1° Luglio 2015

L'Inail, con circolare n.73 del 23 settembre 2015, ha comunicato la rivalutazione annuale, con decorrenza 1° luglio 2015, delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per i settori industria, agricoltura e per i medici radiologi e i tecnici sanitari di radiologia autonomi.

RENDITE PER INABILITÀ PERMANENTE	
Settore industria	
retribuzione media giornaliera	€ 77,12
retribuzione annua minima	€ 16.195,20
retribuzione annua massima	€ 30.076,80
Settore agricoltura lavoratori subordinati	
retribuzione convenzionale annua (tempi determinati)	€ 24.440,95
retribuzione annua minima tempo indeterminato	€ 16.195,20
retribuzione annua massima tempo indeterminato	€ 30.076,80
Medici radiologi	
retribuzione convenzionale annua	€ 60.057,27
Tecnici sanitari di radiologia medica autonomi	
eventi anno 2005 e precedenti	€ 26.426,53
eventi anno 2006	€ 26.231,14
eventi anno 2007	€ 26.923,24
eventi anno 2008	€ 26.694,08
eventi anno dal 2009	€ 26.687,23

L'assegno una tantum

L'assegno una tantum per contribuire alle spese sostenute in occasione della morte ammonta ad euro 2.136,50 sia per il settore industria che per il settore agricoltura.

Inail – Rivalutati i minimali e i massimali per l'anno 2015

L'Inail ha reso noti i minimali e i massimali di rendita, validi dal 1° luglio 2015, per la determinazione dei premi.

Settore industria

Il minimale e il massimale di rendita, da applicare per il settore industria, sono pari a € 16.195,20 e a € 30.076,80.

Lavoratori con retribuzione convenzionale annuale pari al minimale di rendita

Dal 1° luglio 2015 la retribuzione convenzionale per detenuti e internati, allievi di corsi di istruzione professionale, lavoratori impegnati in lavori socialmente utili e di pubblica utilità, lavoratori impegnati in tirocini formativi e di orientamento, lavoratori sospesi dal lavoro utilizzati in progetti di formazione o riqualificazione professionale è la seguente:

RETRIBUZIONI CONVENZIONALI	
RETRIBUZIONE	EURO
giornaliera	53,98
mensile	1.349,60

Familiari partecipanti all'impresa familiare

Dal 1° luglio 2015 il limite minimo di retribuzione giornaliera per i familiari partecipanti all'impresa familiare è il seguente: € 54,21.

Collaboratori

Si segnala che per i lavoratori parasubordinati il minimale e il massimale mensili validi dal 1° luglio 2015 sono:

LAVORATORI PARASUBORDINATI: MINIMALI E MASSIMALI	
LIMITE MENSILE	EURO
minimo	1.349,60
massimo	2.506,40

Lavoratori dell'area dirigenziale

Dirigenti senza contratto part-time

I lavoratori dell'area dirigenziale sono quelli aventi la qualifica di dirigente e quelli che, pur in carenza di detta qualifica, sono inquadrati nell'area dirigenziale secondo quanto disciplinato dagli specifici contratti collettivi (lavoratori con mansioni o funzioni direttive).

RETRIBUZIONI CONVENZIONALI DIRIGENTI	
RETRIBUZIONE	EURO
giornaliera	100,26
mensile	2.506,40

Dirigenti con contratto part-time

Per i lavoratori dell'area dirigenziale con contratto a tempo parziale, si deve calcolare l'importo orario del massimale di rendita, da moltiplicare per l'orario definito nel rapporto di lavoro a tempo parziale.

RETRIBUZIONI CONVENZIONALI DIRIGENTI A TEMPO PARZIALE	
RETRIBUZIONE	EURO
Retribuzione convenzionale oraria	12,53

Flussi extra Ue 2014: termine istanze prorogato al 31 dicembre 2015

I Ministeri dell'Interno e del Lavoro, con circolare congiunta n.4454 del 7 agosto, hanno prorogato al 31 dicembre 2015 il termine di presentazione delle domande relative ai flussi d'ingresso dei lavoratori extracomunitari per lavoro non stagionale per l'anno 2014.

La quota complessiva di 17.850 ingressi di cittadini stranieri non comunitari per motivi di lavoro subordinato non stagionale e di lavoro autonomo, fissata dal D.P.C.M 11 dicembre 2014, risulta infatti essere stata utilizzata dagli sportelli unici per l'immigrazione (SUI) in misura fortemente ridotta (circa il 21,8 % del totale).

(Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 7/8/2015, n.4454)

Privacy - Vietato spiare le conversazioni dei dipendenti su Skype

Il Garante per la protezione dei dati personali (c.d. Garante della privacy) ha pubblicato, su proprio sito internet, la Newsletter n. 406 del 28 settembre 2015, con la quale tratta la materia delle conversazioni telefoniche in azienda e delle conversazioni Skype dei dipendenti.

Il contenuto di comunicazioni di tipo elettronico o telematico scambiate dai dipendenti nell'ambito del rapporto di lavoro godono di garanzie di segretezza tutelate anche a livello costituzionale.

Tale principio è stato riaffermato dal Garante privacy nell'accogliere il ricorso proposto da una dipendente che lamentava l'illecita acquisizione di conversazioni, avute con alcuni clienti/fornitori, poste poi alla base del suo licenziamento.

Conseguentemente il datore di lavoro non potrà effettuare alcun trattamento dei dati personali contenuti nelle conversazioni ottenute in modo illecito, limitandosi alla conservazione di quelli finora raccolti ai fini di una eventuale acquisizione da parte dell'autorità giudiziaria.

Nel caso esaminato, rileva il Garante, il datore di lavoro è incorso in una grave interferenza nelle comunicazioni, attuata, per sua stessa ammissione, attraverso l'installazione di un software sul computer assegnato alla dipendente in grado di visualizzare sia le conversazioni effettuate dalla ricorrente dalla propria postazione di lavoro prima di uscire dall'azienda, sia quelle avvenute successivamente da un computer collocato presso la propria abitazione. Una procedura, secondo il Garante, in evidente contrasto con le "Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet" e con le disposizioni poste dall'ordinamento a tutela della segretezza delle comunicazioni, nonché con la stessa policy aziendale approvata anche dalla competente Direzione territoriale del lavoro.

Pur spettando, infatti, al datore di lavoro definire le modalità di utilizzo degli strumenti aziendali, occorre comunque che queste rispettino la libertà e la dignità dei lavoratori, nonché i principi di correttezza (secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti di dati devono essere rese note ai lavoratori), di pertinenza e non eccedenza stabiliti dal Codice privacy.

Principi questi da tenere ben presenti, in considerazione del fatto che l'esercizio del controllo da parte del datore di lavoro può determinare la raccolta di informazioni personali, anche non pertinenti, di natura sensibile oppure riferite a terzi.

NASpI - Indicazioni di carattere amministrativo-operativo

[L'Inps, con circolare n.142 del 29 luglio](#), ha offerto chiarimenti di carattere amministrativo-operativo su aspetti che possono incidere sulla prestazione NASpI e ha precisato elementi utili all'interpretazione del paragrafo 2.5, punto 4), circolare n.94/15, in ordine al quale sono state segnalate incertezze circa gli effetti sul calcolo della durata della NASpI.

In particolare l'Istituto approfondisce i seguenti aspetti:

- effetti sull'indennità NASpI in caso di rifiuto alle proposte di lavoro o di trasferimento del lavoratore;
- licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'art.6, D.Lgs. n.23/15
- licenziamento disciplinare;
- requisito contributivo e meccanismo di neutralizzazione.

Giurisprudenza

Di seguito sono riportate alcune massime delle sentenze più rilevanti e significative in materia di lavoro.

Licenziamento - Lavoratore complice del furto di merce in azienda

In materia di licenziamento disciplinare, la Corte di Cassazione ha statuito la piena legittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che, nell'ambito delle sue mansioni, agevola terzi a commettere un furto di merce in azienda.

Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 20082 del 7 ottobre 2015, ha precisato che la sanzione espulsiva risulta giustificata dal momento che la partecipazione all'illecito, oltre che essere rilevante penalmente, costituisce una condotta talmente grave da ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore di lavoro.

Corte di Cassazione sentenza n. 20082 del 7 ottobre 2015

Licenziamento legittimo – Prestazione lavorativa durante la malattia presso terzi

Svolgere un'attività lavorativa presso terzi durante un periodo di assenza per malattia dal proprio posto di lavoro legittima il licenziamento attuato dal datore di lavoro: così facendo, infatti, il lavoratore viola il rapporto di fedeltà, correttezza e buona fede nei confronti del suo datore di lavoro, laddove l'attività svolta sia incompatibile con lo stato di infermità ovvero rallenti, potenzialmente, la guarigione.

La Corte di Cassazione si è così espressa nella Sentenza n. 20090 del 7 ottobre 2015, rigettando il ricorso del lavoratore che era stato trovato da un'agenzia investigativa assunta dal datore di lavoro, a svolgere un'attività lavorativa presso il pubblico esercizio della figlia, compiendo oltretutto movimenti e azioni incompatibili con l'infortunio.

Corte di Cassazione sentenza n. 20090 del 7 ottobre 2015

Demansionamento concordato - Legittimo se il lavoratore rifiuta il trasferimento

Nel caso in cui l'azienda sopprima l'attività lavorativa e il lavoratore rifiuti il trasferimento ad oltre centocinquanta chilometri dalla sua residenza, il patto di demansionamento sottoscritto dal lavoratore, senza restrizioni alla propria volontà, per evitare il licenziamento è da considerarsi legittimo.

È questa la conclusione cui giunge la Corte di Cassazione, che nella Sentenza n. 19930 del 6 ottobre 2015 afferma la legittimità del demansionamento laddove sia l'unica soluzione per evitare l'interruzione del rapporto di lavoro, respingendo contestualmente il ricorso presentato dal lavoratore, che dopo aver firmato l'accordo anzidetto aveva citato l'azienda in giudizio per ottenere un risarcimento per l'avvenuto demansionamento.

Corte di Cassazione Sentenza n. 19930 del 6 ottobre 2015

JOBS ACT - DECRETI IN SINTESI 148 e 151 del 14 settembre 2015

In data 23 settembre 2015 sono stati pubblicati nella G.U. n.221, S.O. n.53, i D.Lgs. n.148,149,150,151 del 2015 attuativo della legge delega n.183/14.

Tali provvedimenti sono entrati in vigore dal 24 settembre 2015.

Di seguito si riepilogano le disposizioni di maggior interesse riguardanti il D.lgs 148 e 151 ad integrazione delle circolari già pubblicate recentemente.

D.Lgs 148/2015 – Ammortizzatori sociali

Il decreto disciplina il riordino degli ammortizzatori sociali in deroga in costanza del rapporto, contenute disposizioni attuative delle misure previste dal Jobs Act che si applicano ai trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto in esame:

- [Titolo I_Trattamento di integrazione salariale](#)
- [Titolo II_Fondi di solidarietà](#)
- [Titolo III_Contratti di solidarietà espansiva](#)

D.Lgs 151/2015 - Semplificazioni

Il decreto contiene disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità:

- [collocamento mirato](#)
- [costituzione e gestione del rapporto di lavoro](#)
- [regime delle sanzioni](#)
- [semplificazioni varie:](#)
 - o Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo
 - o Cessione di riposi e ferie
 - o Esenzioni dalla reperibilità in malattia
 - o Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale
 - o Pari opportunità

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

S.F.	291 Anni 33 - Residente a San Pietro in Cariano (VR) – Laurea in Scienze della Comunicazione – Laurea specialistica in Giornalismo – Maturità di Perito aziendale corrispondente in lingue estere – Ottima conoscenza delle lingue inglese, tedesco e spagnolo – Ottima conoscenza informatica – Esperienze di studio all'estero – Esperienza di stage presso ufficio stampa Università di Verona – Esperienza lavorativa come collaboratore amministrativo e di direzione.
M.A.	292 Anni 41 - Residente a Verona – Diploma di geometra – Corso per geometri progettisti con sistema CAD e applicativi in realtà virtuale – Progettazione con programma Autocad in 2D e 3D – Esperienza come collaboratore geometra - progettista serramenti - collaboratore tecnico - progettista di infrastrutture stradali, coordinamento dei geometri dello studio, responsabile archivio informatico e cartaceo – Occupazione desiderata: progettista di infrastrutture stradali – Attualmente in lista di disoccupazione.
M.S.	293 Anni 46 – Residente a Verona – Diploma di Perito agrario – Corso dei consulenti per il lavoro di Verona con superamento del corso di praticantato – Conoscenza di base della lingua tedesca – Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come Responsabile Ufficio del Personale – Attualmente assunto presso studio associato di consulenza del lavoro.
A.S.	294 Anni 29 – Residente a Verona – Laurea in Lingue e culture per il commercio internazionale – Laurea specialistica in Relazioni commerciali internazionali – Ottima conoscenza della lingua spagnola e buona conoscenza delle lingue inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica – Esperienza professionale come Addetto Marketing e Comunicazione.
M.C.	295 Anni 39 – Residente a Buttapietra (VR) – Diploma di Perito industriale capotecnico – Corso di 846 ore di “Progettista CAD 2D–3D e applicativi di modellazione solida” -Conoscenza informatica molto buona – Esperienza lavorativa come impiegato tecnico progettista CAD, preventivista di impianti tecnologici, mezzi di comunicazione e stand fieristici e rilievi tecnici in cantiere.
E.B.	296 Anni 31 – Residente a Verona – Maturità scientifica – Buona conoscenza della lingua inglese - Buona conoscenza informatica – Esperienza come educatrice, commessa e impiegata amministrativa e commerciale.
L.P.	297 Anni 44 – Residente Verona – Diploma di ragioneria – Buona conoscenza informatica - Esperienza lavorativa come impiegata di banca e impiegata amministrativa/commerciale.
C.C.	298 Anni 57 - Residente a Oppeano (VR) – Qualifica di operaio specializzato nel rivestimento di box, cofanetti, cartelle ad anelli ecc... - Esperienza come operaio cartotecnico, autista, montaggio stand fieristici – Utilizzo del muletto – Attualmente iscritto alla lista di mobilità.
A.C.	299 Anni 33 – Residente a Villafranca di Verona (VR) - Diploma di Geometra – Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Soccorritore presso Croce Verde di Verona – Esperienza lavorativa come impiegato amministrativo - Agente di commercio e venditore di auto.
J.C. 301	Anni 52 - Residente a Verona – Diploma di scuola secondaria di primo grado – Madrelingua francese, ottima conoscenza della lingua italiana e conoscenza base di inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come Sottufficiale nell'Esercito Italiano, Guardia Giurata, presso Mondadori settore Commerciale/Editoria/Stampa/Logistica/Trasporti - Gestore prodotto commerciale per

	mercati nazionali ed esteri in particolare Francia.
S.K. 302	Anni 20 - Residente a San Giorgio in Salici (VR) – Qualifica di Operatore amministrativo segretariale – Nazionalità indiana, lingua madre Punjabi e Hindi, conoscenza molto buona della lingua italiana e conoscenza di base dell'inglese – Buona conoscenza informatica, Winscai (contabilità) - Esperienza di stage: archiviazione, fatture, preventivi, inserimento dati.
E.F. 303	Anni 37 – Residente a Verona – Diploma di Geometra – Corso di formazione: Geometri Progettisti con sistemi Cad e applicativi in realtà virtuale – Attestato di frequenza del programma Tecnometal 2D e 4D – Conoscenza e utilizzo software per progettazione tridimensionale, Autodesk Revit, Tekla, Steel e ProSteel – Conoscenza approfondita del pacchetto Office – Conoscenza e utilizzo Adobe Photoshop – Sufficiente conoscenza della lingua inglese parlata e scritta, conoscenza linguaggio tecnico.
V.R. 304	Anni 27 – Residente a Verona – Laurea Magistrale in discipline artistiche – Laurea triennale in Lettere – Diploma di Maturità di Liceo socio-psico pedagogico – Buona conoscenza della lingua inglese - Esperienza professionale come docente.
F.M. 305	Anni 54 – Residente a Verona – Diploma di Tecnico per le industrie elettriche ed elettroniche e delle telecomunicazioni – Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come tecnico di laboratorio settore informatico, tecnico riparatore di macchine multifunzione e responsabile della logistica, capotecnico specializzato nelle macchine a colori con tipologia digitale settore vendita e assistenza macchine per ufficio, tecnico fax e stampanti e macchine fotocopiatrici – responsabile magazzino e collaudatore fotocopiatrici, montaggio stand e impianti elettrici.
A.D. 306	Anni 24 – Residente a Verona – Laurea in Scienze dell'Educazione – Certificazione di lingua inglese presso College of English Language – Buona conoscenza informatica – Esperienza come Educatrice, Animatrice, Barista, Cameriera, Hostess e Promoter.
V.G. 307	Anni 28 – Residente Verona – Laureanda corso di Laurea magistrale in Economia e legislazione d'Impresa – Laurea in Economia aziendale – Diploma di Perito Chimico – Buona conoscenza della lingua inglese e discreta della lingua spagnola – Ottima conoscenza informatica – Esperienza di stage – Lezioni private di pianoforte, matematica ed economia.
G.G. 308	Anni 30 - Residente a Pescantina (VR) – Laurea triennale in Esperti nei processi formativi – Master in gestione del personale – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza di tirocinio – Esperienza lavorativa come cassiera, barista, commessa, segretaria amministrativa e responsabile della formazione – Responsabile del personale.
K.S. 309	Anni 27 – laurea triennale in Chimica – Laurea Magistrale in Chimica – Esperienza di tirocinio presso laboratorio di ricerca in chimica bioanalitica -Conoscenza informatica molto buona – Buona conoscenza della lingua inglese – Esperienza in Australia, diversi lavori a contatto con il pubblico per un anno in tre città diverse.
M.Z. 310	Anni 41 – Residente a Buttapietra (VR) – Diploma di Perito aziendale corrispondente in lingue estere – Iscritto nelle liste di mobilità dal 7/08/2015 - Conoscenza fluente della lingua inglese e scolastica del tedesco – Conoscenza informatica molto buona – Esperienza lavorativa come promotore finanziario, impiegato amministrativo, ufficio import/export, impiegato amministrativo logistico – formazione del personale – Consulente amministrativo – Disponibile a trasferte temporanee in Italia e all'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 _____