



MASTER LAVORO 2021-2022

PRIMO INCONTRO
FORMULA SEMPRE AGGIORNATI

NOVITÀ DEL DECRETO LEGGE
30 GIUGNO 2021, N. 99 E
CONVERSIONE DEL DECRETO
SOSTEGNI BIS

Licenziamenti selettivi, riforma degli ammortizzatori e
nuove clausole al contratto a tempo determinato

a cura di T. BUSSINO



AGENDA

- ✓ Clausole nel contratto a tempo determinato
- ✓ Sblocco dei licenziamenti nei vari settori di attività
- ✓ Nuove proroghe per i licenziamenti per motivi oggettivi
- ✓ Applicazione degli ammortizzatori sociali
- ✓ Soci di SRL
- ✓ Assegno Unico

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

- ✓ Con il decreto Sostegni bis, si interviene in modo strutturale sui rinnovi e le proroghe dei rapporti a tempo, affiancando alle causali legali del decreto Dignità, quelle previste dalla contrattazione collettiva (nazionale, aziendale e territoriale).
- ✓ Nello stesso DI, con la seconda modifica, in questo caso di carattere temporaneo, il legislatore ha previsto una nuova ipotesi di contratto a tempo determinato, per consentire fino al 30 settembre 2022 di assumere a termine nei casi previsti dalla contrattazione collettiva, ponendo però a garanzia della qualità occupazionale un limite minimo di durata del rapporto di lavoro, di almeno dodici mesi.

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

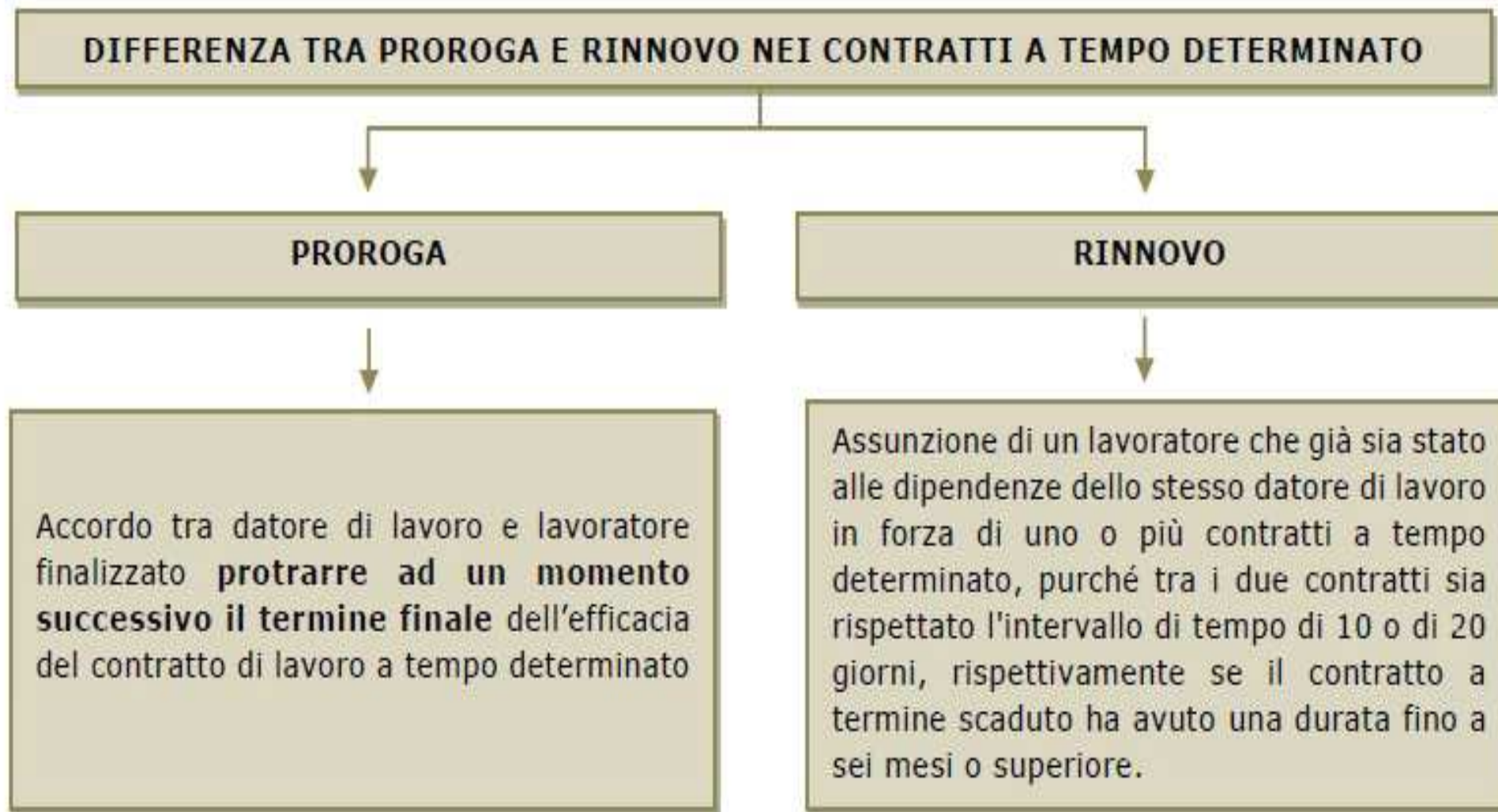
D.LGS. 81/2015, ART. 19

Durata massima:

- ✓ versione Jobs Act
36 mesi senza causale
- ✓ versione Di Maio
12 mesi senza causali
ulteriori 12 mesi con causali

Il riferimento è allo stesso livello mansione e categoria legale

DIFFERENZE



CAUSALI

L'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, stabilisce che il primo contratto a tempo determinato, di durata non superiore ai 12 mesi, può essere previsto senza la specifica della motivazione dell'assunzione.

Queste le motivazioni che possono essere addotte dal datore di lavoro per l'instaurazione di un rapporto a tempo determinato (ad esclusione del primo rapporto con durata non superiore a 12 mesi):

- ✓ esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività,
- ✓ esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

LE ESIGENZE E I LORO PROBLEMI

Attività	Esigenze	Criticità
NON Ordinaria	Temporanee + oggettive + estranee	Cosa è temporaneo? Cosa è oggettivo?
Ordinaria	Incrementi temporanei + significativi + non programmabili	Cosa è temporaneo? Quanto significativo? Cosa è non programmabile?
Ordinaria o straordinaria	Sostitutive	Nessuna

NUOVI CCNL E ATTIVITÀ STAGIONALI

Il CCNL per i dipendenti da aziende dell'Industria turistica (14/11/2016, di ripresa dell'accordo del 24/06/2008) ha individuato diverse ipotesi – esenti dai limiti quantitativi – in cui sono attivabili rapporti di lavoro a termine da parte delle aziende di stagione e da aziende ad apertura annuale, nei casi di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno come quelli:

- ✓ di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale;
- ✓ connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- ✓ correlati a festività religiose e civili sia nazionali che estere;
- ✓ interessati da iniziative promozionali e/o commerciali.

NUOVI CCNL E ATTIVITÀ STAGIONALI

Sempre in ambito turistico, anche l'accordo siglato da Confcommercio e dalle organizzazioni sindacali il 31/10/2018 va nella stessa direzione: l'intesa considera aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle disposizioni in materia.

Per le parti, rientrano nei casi di legittima apposizione del termine per esigenze stagionali le attività già previste dal DPR 1525/1963 ma anche le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali i periodi:

- ✓ connessi a festività o allo svolgimento di manifestazioni;
- ✓ interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- ✓ di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

TRIBUNALE DI BOLOGNA (SENTENZA DEL 22 GIUGNO)

- ✓ La stagionalità di una certa attività lavorativa non può essere discussa per via della tipologia di attività svolta dal datore di lavoro; il requisito della stagionalità sussiste, infatti, a prescindere dal settore in cui opera l'azienda, ogni volta che le mansioni svolte dal dipendente rientrino negli elenchi fissati dalla legge.

TRIBUNALE DI BOLOGNA (SENTENZA DEL 22 GIUGNO)

- ✓ L'assenza della stagionalità sarebbe provata, secondo questi lavoratori, dal fatto che le esigenze che ne hanno resa necessaria l'assunzione a termine avrebbero natura stabile e costante nel tempo, essendo connesse alla realizzazione di eventi fieristici svolti durante tutto l'anno e programmabili con largo anticipo.
- ✓ Il Tribunale di Bologna ha rigettato tale lettura, rilevando che il Dpr 1525/1963 (atto cui rinvia il Dlgs 81/2015 come fonte per individuare il lavoro stagionale) comprende espressamente le attività fieristiche nell'elenco delle attività stagionali per le quali è possibile stipulare contratti a termine applicando le regole del lavoro stagionale; Dpr che è tuttora valido, in attesa o che venga approvato un apposito decreto del ministero del Lavoro (previsto dal 2015 e mai emanato).

TRIBUNALE DI BOLOGNA (SENTENZA DEL 22 GIUGNO)

- ✓ Secondo il Tribunale, anche in presenza di un'attività priva del carattere stagionale, come quella svolta da un'azienda che organizza fiere per circa 10 mesi l'anno, è possibile ricorrere al lavoro stagionale, se le prestazioni sono incluse nell'elenco contenuto nel Dpr 1525/1963.
- ✓ Ciò in quanto, secondo il giudice, per verificare la natura stagionale di una prestazione non bisogna fare riferimento al settore merceologico dell'attività imprenditoriale, ma bisogna guardare alle proprie specifiche mansioni svolte dal lavoratore; se queste mansioni rientrano nell'elenco fissato dalla normativa vigente, la natura stagionale del contratto non può essere discussa.

RAGIONI DI CARATTERE TECNICO

- ✓ Lavorazioni in fasi successive complesse, che richiedono lo svolgimento di mansioni non rintracciabili nell'attuale contesto aziendale, perché comportano particolari attitudini o specializzazioni

RAGIONI DI CARATTERE PRODUTTIVO

- ✓ Necessità di provvedere ad un incremento straordinario, occasionale e non prevedibile dell'attività aziendale, in forza delle commesse che hanno determinato una specifica "punta di lavoro"
- ✓ Ovvero per l'esecuzione di un'attività lavorativa determinata dalla stagionalità dell'attività produttiva considerata

RAGIONI DI CARATTERE ORGANIZZATIVO

- ✓ Necessità di provvedere alla copertura di posti temporaneamente vacanti a causa di un processo di riorganizzazione e/o ristrutturazione in atto in azienda
- ✓ Necessità di provvedere alla organizzazione di una nuova linea produttiva o commerciale
- ✓ Provvedere alla inizializzazione di un nuovo processo lavorativo, legato all'utilizzo di attrezzature o macchinari appena acquistati

IN SINTESI

- ✓ In particolare, la legge di conversione del DL **73/2021** modifica la disciplina **dell'art. 19** del DLgs. 81/2015 in materia di contratti a tempo determinato, aggiungendo alle due causali già previste alle lettere a) e b) del comma 1 una nuova ipotesi, ***indicata inspiegabilmente alla lettera b-bis) invece che alla lettera c)***,
- ✓ Secondo cui possono essere stipulati contratti a termine di durata superiore a dodici mesi, ma non eccedente i ventiquattro mesi, per “specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51”.

IN SINTESI

Spetterà quindi alla contrattazione collettiva e in particolare agli accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, purché stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero, per i contratti collettivi aziendali, dalle loro RSA o RSU, prevedere altre causali che legittimino una durata del contratto a termine compresa tra uno e due anni.

IN SINTESI

Dal momento poi che l'**art. 21** dello stesso DLgs. 81/2015 prevede che per i rinnovi e per le proroghe con cui si superano i dodici mesi si debba fare riferimento alle condizioni previste dall'art. 19, le nuove causali introdotte dalla contrattazione collettiva varranno anche come legittime condizioni per rinnovare un contratto a termine o per prorogarlo oltre l'anno, fermo restando il limite massimo di durata di ventiquattro mesi.

IN SINTESI

L'allargamento delle causali demandato alle parti sociali ha però carattere temporaneo, perché modificando l'art. 19 del DLgs. 81/2015 la legge di conversione ha anche introdotto un comma 1.1, in forza del quale la possibilità di apporre un termine superiore a dodici mesi per specifiche esigenze previste dai contratti collettivi, ai sensi della lettera b-bis), vale solo fino al 30 settembre 2022 e quindi per poco più di un anno.

IN SINTESI

- ✓ La strana formulazione della norma, che da un lato modifica il comma 1, introducendo una nuova lettera, e dall'altro limita poi con un comma 1.1 la portata nel tempo di tale nuova previsione, lascia inoltre aperto un dubbio interpretativo.
- ✓ Il comma 1.1, come detto, limita la possibilità di stipulare contratti di durata superiore a dodici mesi per le causali previste dai contratti collettivi solo fino al 30 settembre 2022, ma nulla dice sulle proroghe e i rinnovi.

IN SINTESI

- ✓ Di conseguenza, si potrebbe sostenere che le causali di cui alla lettera b-bis) del comma 1, se non varranno più dopo tale data per stipulare fin dall'origine contratti superiori a un anno, potranno invece continuare a legittimare rinnovi o proroghe oltre i dodici mesi in forza del rinvio previsto nell'art. 21,
- ✓ Anche se tale soluzione appare scarsamente coerente, essendo difficilmente spiegabile perché il potere della contrattazione collettiva debba essere limitato nel tempo per quanto riguarda la durata iniziale del contratto collettivo, ma non per quanto riguarda le ipotesi di rinnovo e proroga.

IN SINTESI

- ✓ Resta poi ferma, sempre in via provvisoria, ma in forza di una diversa disposizione emergenziale, la possibilità di un rinnovo o una proroga senza causale del contratto a termine per un massimo di dodici mesi, prevista dall'**art. 93** del DL 34/2020, purché ciò avvenga entro e non oltre il 31 dicembre 2021

RICORDIAMO CHE...

- ✓ Il CCNL ha efficacia vincolante non soltanto per gli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti, ma anche per coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto hanno prestato adesione.
- ✓ All'interno del contratto collettivo è possibile distinguere una parte normativa ed una parte obbligatoria.

RICORDIAMO CHE...

- ✓ La **parte normativa** contiene disposizioni volte a disciplinare ogni singolo rapporto di lavoro in merito al trattamento economico e normativo.
- ✓ La **parte obbligatoria** contiene, invece, disposizioni volte, non a disciplinare direttamente il rapporto di lavoro, ma a regolare i rapporti fra le associazioni sindacali partecipanti alla stipulazione dei contratti collettivi.

Tali clausole, quindi, non svolgono un immediato e diretto effetto normativo sui contratti e sui rapporti di lavoro, ma creano obblighi a carico delle parti stipulanti, il cui contenuto consiste nello svolgimento di alcune attività positive, aventi spesso una funzione strumentale rispetto agli istituti normativi.

RICORDIAMO CHE...

In chiave sistematica, possono ulteriormente essere raggruppate nei seguenti sottotipi:

- ✓ clausole istituzionali, mediante le quali viene prevista, appunto, l'istituzione di organismi paritetici come Enti bilaterali, Fondi di assistenza sanitaria;
- ✓ clausole gestionali/procedimentali, attraverso cui si regolamentano obblighi di comunicazione sindacale (se ovviamente non richiamati da disposizioni di legge), l'istituzione di procedure conciliative e di arbitrato, procedure particolari per l'instaurazione di rapporti di apprendistato;
- ✓ clausole sindacali, mediante le quali le organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano a non proclamare o appoggiare scioperi durante la vigenza del contratto collettivo (clausole di tregua sindacale), ovvero sono fissati i contributi di assistenza contrattuale.

RICORDIAMO CHE...

- ✓ Per tale ragione, i datori di lavoro che applicano un determinato contratto collettivo non sono tenuti all'applicazione delle clausole contenute nella parte c.d. obbligatoria.
- ✓ Tale assunto prescinde, ovviamente, dal fatto che l'azienda sia o non sia iscritta alle associazioni sindacali stipulanti. Ciò che rileva, infatti, affinché le clausole si considerino ricomprese nella parte obbligatoria del CCNL, è che gli obblighi in esse contenuti possano essere attuati esclusivamente dalle associazioni sindacali stipulanti senza creare obblighi direttamente a carico delle parti.

LICENZIAMENTI

Al momento sono in vigore i seguenti termini di vigenza del divieto di licenziamento:

- ✓ 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro;
- ✓ 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari del FIS, Cassa integrazione in deroga e Fondi di solidarietà bilaterale.
- ✓ 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro del settore tessile, abbigliamento e pelletteria individuate da codici ATECO2007 13, 14 e 15 è stato previsto un ulteriore periodo di CIG COVID 19, che ricorrono alla cig per un massimo di 17 settimane, senza contributo addizionale, da fruire dal 01.07.2021 al 31.10.2021.
- ✓ 31 dicembre 2021 per le imprese destinatarie della Cassa integrazione ordinaria e che fanno ricorso alle ulteriori 13 settimane di CIGO scontate, ossia senza pagamento del contributo addizionale.

LICENZIAMENTI

Il divieto di licenziamento proibisce di:

- ✓ avviare procedure di licenziamento collettivo
- ✓ recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo “ai sensi dell’art. 3 L. 604/1966”

ESCLUSIONI

Il divieto non si applica al ricorrere di una delle seguenti fattispecie:

- ✓ cessazione definitiva dell'attività dell'impresa
- ✓ cessazione conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività, nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa.
- ✓ **stipula di un accordo collettivo aziendale, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che prevede l'incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.**
- ✓ fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione;
- ✓ **lavoratori già impiegati nell'appalto, che siano riassunto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.**

CAUSALI DI LICENZIAMENTO AMMISSIBILI

- ✓ Licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo;
- ✓ Licenziamenti per superamento del periodo di comporta;
- ✓ Licenziamento entro il termine del periodo di prova;
- ✓ Licenziamento per raggiunti limiti di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia;
- ✓ Licenziamento ad nutum del dirigente;
- ✓ Licenziamento dei lavoratori domestici;
- ✓ Interruzione dell'apprendistato al termine del periodo formativo;
- ✓ Interruzione del rapporto con l'ex socio di una cooperativa di produzione e lavoro, in caso di precedente risoluzione del rapporto associativo (in base alle disposizioni statutarie o regolamentari in vigore).

SANZIONI PER LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO

Qualora il licenziamento sia comunque intimato, seppure in violazione del divieto imposto dalla disciplina Covid-19, sono nulli.

In questa fattispecie è prevista la reintegra in azienda del lavoratore interessato e la condanna, per il datore di lavoro, al risarcimento del danno subito per il periodo successivo al licenziamento e fino alla reintegrazione e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per tutto il periodo intercorrente fra il licenziamento e la reintegrazione.

TICKET

Oltre che per i licenziamenti (giustificato motivo oggettivo, soggettivo, giusta causa) il contributo è dovuto in caso di:

- ✓ dimissioni per giusta causa;
- ✓ dimissioni nel periodo tutelato per maternità;
- ✓ risoluzione consensuale a seguito della conciliazione obbligatoria presso la Direzione Territoriale del Lavoro nei casi in cui il datore voglia licenziare per giustificato motivo oggettivo;
- ✓ risoluzione consensuale del rapporto a seguito del rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra unità produttiva distante oltre 50 km dalla sua residenza o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico;
- ✓ mancata trasformazione dell'apprendistato in contratto a tempo indeterminato.

TICKET

- ✓ L'importo del ticket è fissato, per il 2021, in 503,30 euro (misura pari 41% del massimale disoccupazione) e varia a seconda del periodo di durata del contratto di lavoro da un dodicesimo fino ad un massimo di 3 annualità e fino all'importo massimo (per il 2021) di 1.509,90 euro per i lavoratori con un'anzianità di servizio pari o superiore a 36 mesi.
- ✓ Gli importi sono differenti per le aziende che dovranno procedere con i licenziamenti collettivi, chiamate a corrispondere, infatti, da 1.509,84 euro per un lavoratore con un solo anno di esperienza a un massimo di 4.529,52 euro.

DOPPIO FILO CON GLI AMMORTIZZATORI

Il divieto di licenziamento, dopo le norme approvate dal Governo con il decreto legge 99/2021 e quelle contenute nel decreto Sostegni (41/2021), si lega a doppio filo all'utilizzo degli ammortizzatori sociali.

Attorno alle due scadenze principali del divieto:

- ✓ quella ormai passata del 30 giugno, applicabile alle imprese che accedono alla cassa ordinaria
- ✓ e quella del 31 ottobre, prevista per gli altri datori di lavoro

È stato introdotto un elemento che può determinare lo spostamento della data di vigenza del divieto: il ricorso ad alcuni degli ammortizzatori previsti dalle norme emergenziali.

DOPPIO FILO CON GLI AMMORTIZZATORI

Secondo quanto prevede il decreto Sostegni-bis (73/2021), i datori di lavoro che dal 1° luglio 2021 non possono più utilizzare gli ammortizzatori Covid-19, e che presentano domanda di integrazione salariale ordinaria e straordinaria, sono esonerati dal pagamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021.

In cambio di questo beneficio, tali datori non potranno avviare, per la durata dei trattamenti di integrazione salariale fruiti entro il 31 dicembre 2021, procedure di licenziamento collettivo o di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo.

DOPPIO FILO CON GLI AMMORTIZZATORI

Questo meccanismo è stato potenziato dal DL 99/2021, in vigore dal 30 giugno, che ha riconosciuto alle imprese la possibilità di chiedere, fino al 31 dicembre, altre 13 settimane di cassa integrazione straordinaria, stabilendo che, durante il periodo di utilizzo di tali settimane aggiuntive, si estende il divieto di licenziamento.

DOPPIO FILO CON GLI AMMORTIZZATORI

Il DL 99 ha introdotto un altro caso in cui gli ammortizzatori sociali e il divieto vanno di pari passo, riconoscendo ai datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle, pelliccia e simili, la facoltà di presentare, per i lavoratori in forza al 30 giugno 2021, domanda di accesso alla CIGO.

In cambio di questo ammortizzatore speciale, il legislatore ha previsto per questi datori di lavoro (a prescindere dall'effettivo utilizzo della cassa) l'estensione fino al 31 ottobre del divieto di avviare licenziamenti collettivi oppure individuali per motivi economici e organizzativi.

DOPPIO FILO CON GLI AMMORTIZZATORI

Il rapporto tra ammortizzatori sociali e licenziamenti per motivi economici è preso in considerazione anche dall'avviso comune firmato dalle parti sociali in concomitanza con l'emanazione del DL 99/2021: nell'accordo viene formulata la "raccomandazione", alle imprese che si trovano a dover gestire degli esuberanti, di fare ricorso agli ammortizzatori sociali prima di procedere all'avvio di procedure di licenziamento, individuale o collettivo.

Si tratta di un impegno importante, che ha tuttavia una valenza solo programmatica, non potendo le parti sociali introdurre, per via pattizia, vincoli aggiuntivi rispetto alle norme vigenti.

IN SINTESI

Il **Decreto Sostegni (D.L. n. 41/2021)** prevede il blocco dei licenziamenti, per le aziende che utilizzano ancora l'integrazione salariale COVID-19, fino al:

- ✓ 30 giugno per le aziende che utilizzano la CIGO
- ✓ 31 ottobre per le aziende che utilizzano FIS e Cassa in deroga.

Il **Decreto Sostegni-bis** ha stabilito che, a partire dal 1° luglio 2021, le aziende che non avranno più necessità di ricorrere alla CIG Covid-19 non saranno più soggette al divieto di licenziamento, mantenendo invece la possibilità per le imprese di utilizzare la Cassa integrazione ordinaria, senza dover pagare le addizionali fino al 31 dicembre 2021, previo impegno a non licenziare.

IN SINTESI

Cassa integrazione e proroga del divieto di licenziamento

Il DL 99 prevede la proroga fino al 31 ottobre 2021 del divieto di licenziamento nel settore della moda e del tessile allargato, per le aziende individuate dai codici ATECO che iniziano per 13, 14 e 15.

Questi datori di lavoro delle industrie tessili qualora, a decorrere dalla data del 1° luglio 2021, sospendano o riducano l'attività lavorativa, possono presentare, per i lavoratori in forza alla data di entrata in vigore del decreto approvato, domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid-19 per una durata massima di 17 settimane nel periodo compreso tra il 1° luglio e il 31 ottobre 2021, senza che sia dovuto alcun contributo addizionale.

Cassa integrazione per le altre imprese

Con riferimento ai settori produttivi nei quali è superato, a partire dal 1° luglio 2021, il divieto di licenziamento, il decreto stabilisce che le imprese, che non possano più fruire della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, possano farlo in deroga per 13 settimane fino al 31 dicembre 2021, senza contributo addizionale e, soltanto qualora se ne avvalgano, con conseguente divieto di licenziare.

IN SINTESI

L'articolo 4, comma 4 del DL n. 99/2021 prevede che, i datori di lavoro di cui al comma 2 del medesimo articolo 4 – ovvero i datori di lavoro individuati nella classificazione ATECO2007 con i codici:

- ✓ **13 - Industrie tessili**
- ✓ **14 - Confezioni di articoli di abbigliamento; Confezione di articoli in pelle e pelliccia**

nonché

- ✓ **15 - Fabbricazione di articoli in pelle e simili**

che, **a decorrere dal 1° luglio 2021 sospendono o riducono** l'attività lavorativa, per i **lavoratori in forza al 30 giugno 2021** possono presentare **domanda di CIGO** (CIGO con causale COVID-19) e CIGO in sostituzione di CIGS (CIGO in sostituzione di CIGS con causale COVID-19), per una **durata massima di 17 settimane** nel periodo **dal 1° luglio al 31 ottobre 2021**.

IN SINTESI

Cassa integrazione straordinaria

In base al **decreto legge n. 99 del 2021**, per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà economica presentate al Ministero dello sviluppo economico, i datori di lavoro che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 hanno a disposizione ulteriori 13 settimane di trattamento di integrazione salariale straordinario.

La fruizione del trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga, per un massimo di 13 settimane, deve essere completata entro il 31 dicembre 2021 e non prevede il pagamento del contributo addizionale.

IN SINTESI

Il nuovo ammortizzatore sociale si differenzia da quelli disponibili a legislazione ordinaria per tre aspetti caratterizzanti:

- ✓ la misura massima della riduzione dell'orario di lavoro non può essere superiore in media all'80% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati. È tuttavia ammesso ridurre l'orario fino al 90% nell'arco dell'intero periodo di validità dell'ammortizzatore per ciascun lavoratore;
- ✓ l'intervento di integrazione salariale è pari al 70% della retribuzione perduta anziché all'ordinario 80%, ma senza limitazione di massimale;
- ✓ il contributo addizionale non è dovuto.

Le aziende industriali che ricorrono a questo ammortizzatore devono quindi mettere in conto che non sarà possibile sospendere i lavoratori a zero ore.

IN SINTESI

Divieto di licenziamento				
Strumento normativo	Soggetto Fruitore	Ammortizzatore	Utilizzo	Blocco dei licenziamenti
DL 41/2021 art 8 comma 1	Aziende che possono richiedere la CIGO	13 settimane CIGO Covid	entro il 30 giugno 2021	fino al 30 giugno a prescindere dall'uso dell'ammortizzatore
DL 41/2021 art 8 comma 2	Aziende che possono richiedere la FIS o la CIGD	28 settimane Cigd o assegno ordinario covid	entro il 31 dicembre 2021	fino al 31 ottobre a prescindere dall'uso dell'ammortizzatore
DL 41/2021 art 8 comma 8	Aziende che possono richiedere la CISOA	120 giorni CISOA	entro il 31 dicembre 2021	fino al 31 ottobre a prescindere dall'uso dell'ammortizzatore
DL 73/2021 Art 40 comma 3	Aziende che possono richiedere la CIGO	Cigo e Cigs ordinarie senza contributo, per la durata dettata secondo i massimali del D Lgs 148/2015	entro il 31 dicembre 2021	per il periodo di trattamento autorizzato collocato entro il 31 dicembre
DL 73/2021 Art 43	Datori di lavoro dei settori del turismo, stabilimenti termali e commercio	sgravio contributivo turismo, terme e commercio	entro il 31 dicembre 2021	fino al 31 dicembre, se richiedono lo sgravio (altrimenti valevole sino al 31 ottobre)
DL 99/2021 Art 4 comma 2	Aziende che possono richiedere la CIGO che svolgono attività economiche ATECO2007, con i codici 13, 14 e 15	17 settimane Cigo - Tessili	entro il 31 ottobre 2021	Fino al 31 ottobre a prescindere dall'uso della Cigo
DL 73/2021 art. 40 bis (introdotto dal DL 99/2021 Art 4 comma 8) ¹⁾	Aziende che non possono richiedere i trattamenti di integrazione salariale ai sensi del D.lgs. n. 148/2015	13 settimane Cigs	entro il 31 dicembre 2021	Fino al 31 dicembre, per il periodo di trattamento autorizzato
contratto solidarietà				
DL 73/2021 Art 40 comma 1	Aziende che possono richiedere i trattamenti di cui al D.lgs. n. 148/2015	26 settimane di contratto di solidarietà	entro il 31 dicembre 2021	misura a cui non è connesso il blocco ma che è finalizzata al mantenimento dei livelli occupazionali

RIFORMA IN ARRIVO

Le misure

1 Universalità Gli ammortizzatori vengono estesi a tutti i tipi di imprese, di tutte le dimensioni, anche quelle con meno di 5 dipendenti, e a tutti i lavoratori, anche apprendisti e lavoratori a domicilio	2 Contratti solidarietà Se ne incentiva l'uso aumentando la riduzione media oraria che passa dal 60 all'80% dell'orario giornaliero e dal 70 al 90% nell'arco dell'intero periodo
3 Naspi e Dis-Coll I requisiti della Naspi, diventano meno stringenti, e la riduzione progressiva dell'assegno in entrambi i casi parte dal sesto mese e non più dal quarto	4 Gli autonomi Per i lavoratori autonomi che chiudono la partita Iva è prevista l'estensione del programma Gol (politiche attive e di formazione) finora riservato a disoccupati e cassintegrati

CUMULABILITÀ TOTALE DELL'INDENNITÀ CON LA RETRIBUZIONE

Il trattamento di integrazione salariale è compatibile con lo svolgimento di attività di lavoro se la nuova attività di lavoro dipendente si colloca in altre ore della giornata o in periodi diversi dell'anno e sarebbe stata comunque compatibile con l'attività lavorativa sospesa che ha dato luogo all'integrazione salariale. In tali casi l'integrazione salariale è pienamente cumulabile con la remunerazione derivante dalla nuova attività lavorativa.

Questa situazione ricorre nel caso in cui i due rapporti di lavoro siano part-time, sia orizzontale (con riduzione dell'orario ordinario giornaliero) e sia verticale (con prestazione del lavoro per intere giornate in periodi predeterminati).

Si può avere compatibilità anche tra un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e uno part-time, purché le due attività siano tra loro comunque compatibili nel limite dell'orario massimo settimanale di lavoro.

Circ. INPS 4.10.2010 n. 130.

CUMULABILITÀ PARZIALE TRA INTEGRAZIONE SALARIALE E REDDITO DA LAVORO

In via generale l'integrazione salariale non è dovuta per le giornate nelle quali il lavoratore beneficiario si dedichi ad altre attività remunerate, di conseguenza il reddito derivante dalla nuova attività di lavoro non è normalmente cumulabile con l'integrazione salariale.

In tali casi il trattamento di integrazione salariale viene sospeso per le giornate nella quali è stata effettuata la nuova attività lavorativa.

Tuttavia, qualora il lavoratore dimostri che il compenso (o provento) per tale attività è inferiore all'integrazione stessa, avrà diritto a una quota pari alla differenza tra l'intero importo dell'integrazione salariale spettante e il reddito percepito.

CUMULABILITÀ PARZIALE TRA INTEGRAZIONE SALARIALE E REDDITO DA LAVORO

Esempio 1 – Cumulabilità parziale con rapporto di lavoro subordinato

Nel caso in cui il lavoratore stipuli un contratto di lavoro subordinato, se il reddito derivante dalla nuova attività lavorativa è inferiore all'integrazione, sarà possibile il cumulo parziale dell'indennità con il reddito, fino a concorrenza dell'importo totale dell'integrazione spettante.

CUMULABILITÀ PARZIALE TRA INTEGRAZIONE SALARIALE E REDDITO DA LAVORO

Esempio 2 – Cumulabilità parziale con il reddito da lavoro autonomo o simili

Se il lavoratore beneficiario della CIG svolge attività di lavoro autonomo, anche se preesistente, non rileva il fatto che il lavoro sospeso sia a tempo parziale o a tempo pieno, né il tempo dedicato alla prestazione di lavoro autonomo e neanche il fatto che tale nuova attività non comporti una contestuale tutela previdenziale.

Il lavoratore beneficiario che intraprenda un'attività di lavoro autonomo dovrà dimostrare e documentare l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale al fine di consentire all'Istituto previdenziale la determinazione dell'eventuale quota differenziale di integrazione salariale.

In questo caso, l'INPS sospende il pagamento della CIG sin dal momento della presentazione della comunicazione. Qualora il lavoratore dimostri e documenti l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale, e il reddito ricavato sia inferiore al trattamento di CIG spettante, l'INPS erogherà la differenza tra quanto guadagnato e il trattamento di integrazione salariale spettante.

CUMULABILITÀ PARZIALE TRA INTEGRAZIONE SALARIALE E REDDITO DA LAVORO

In questo caso, l'INPS sospende il pagamento della CIG sin dal momento della presentazione della comunicazione. Qualora il lavoratore dimostri e documenti l'effettivo ammontare dei guadagni e la loro collocazione temporale, e il reddito ricavato sia inferiore al trattamento di CIG spettante, l'INPS erogherà la differenza tra quanto guadagnato e il trattamento di integrazione salariale spettante.

SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA DURANTE LA CIG: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PER IL LAVORATORE

Al fine di contrastare l'indebita fruizione di Cassa integrazione, l'art. 8, comma 3 del D.Lgs. 148/2015 contiene una disposizione sanzionatoria per i lavoratori che svolgono attività lavorativa durante la CIG/CIGS senza averlo preventivamente comunicato all'INPS.

Stabilisce infatti che in mancanza di comunicazione, ovvero se la comunicazione viene fatta in ritardo, il lavoratore decade dal diritto al trattamento di integrazione salariale.

SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ LAVORATIVA DURANTE LA CIG: OBBLIGO DI COMUNICAZIONE PER IL LAVORATORE

<i>Tipologia nuova attività</i>	<i>Compatibilità</i>	<i>Cumulabilità</i>	<i>Obbligo per lavoratore di comunicazione al datore di lavoro</i>	<i>Obbligo per datore di comunicazione e all'Inps</i>	<i>Obbligo per lavoratore di comunicazione all'Inps</i>
Lavoro subordinato part time a tempo determinato o indeterminato	Sì Entro i limiti di legge	Sì Vi sono determinate eccezioni	Si	Si	Obbligo assolto da UNILAV
Lavoro intermittente	Sì Entro i limiti di legge	Sì Vi sono determinate eccezioni	Si	Si	Obbligo assolto da UNILAV
Collaborazione coordinata e continuativa	Si	Sì Vi sono determinate eccezioni	Si	Si	Obbligo assolto da UNILAV Vi sono determinate eccezioni
Lavoro autonomo con partita IVA	Si	Sì Vi sono determinate eccezioni	Si	No	Si

OK COMMISSIONE EUROPEA – 1

- ✓ La misura prevista dal decreto Sostegni bis può essere applicata soltanto entro il 31 ottobre 2021. La stipula di questo contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato è finalizzata ad incentivare, con uno sgravio contributivo totale, l'occupazione dei lavoratori nella fase successiva al superamento della pandemia
- ✓ Destinatari sono i lavoratori, disoccupati, che dopo aver perso il posto di lavoro hanno offerto la propria disponibilità ad essere inseriti nel mondo del lavoro.

OK COMMISSIONE EUROPEA – 1

- ✓ Si tratta degli sgravi contributivi per l'assunzione a tempo indeterminato di disoccupati entro il 31 ottobre 2021 che vengono riconosciuti come compatibili con le norme comunitarie gli Aiuti di Stato a condizione che siano concessi ad imprese che non fossero già in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019;
- ✓ siano concessi a micro imprese (con un organico fino a 9 unità e con un fatturato o bilancio uguale o inferiore a 2 milioni di euro) o piccole imprese (aziende con meno di 50 dipendenti e con un fatturato o bilancio non superiore a 10 milioni di euro) che, pur in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019, non sono soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non hanno ricevuto.

OK COMMISSIONE EUROPEA – 1

Cosa è il contratto di rioccupazione:

- ✓ Il contratto di rioccupazione deve essere stipulato a tempo pieno e indeterminato con soggetti disoccupati che hanno offerto la propria disponibilità ad essere inseriti nel mondo del lavoro.
- ✓ Il contratto è stipulato in forma scritta, ai fini della prova.
- ✓ Parte integrante del contratto è rappresentata dal progetto individuale di inserimento di durata semestrale, concordato tra le parti, è finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali.

OK COMMISSIONE EUROPEA – 1

Agevolazioni contributive concesse

L'agevolazione consiste in un esonero contributivo pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro per un massimo di sei mesi, nel limite di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di compito delle prestazioni pensionistiche.

OK COMMISSIONE EUROPEA – 2

- ✓ I lavoratori autonomi il cui fatturato o i cui onorari siano calati di almeno un terzo nel 2020 rispetto all'anno precedente e che nel 2019 abbiano percepito un reddito complessivo assoggettato al versamento di contributi previdenziali non superiore a 50 000 euro potranno beneficiare dell'esenzione dal versamento dei contributi previdenziali per il 2021, fino a un massimo di 3 000 euro pro capite l'anno.

OK COMMISSIONE EUROPEA – 2

- ✓ Potranno usufruire dell'agevolazione i lavoratori autonomi il cui fatturato o i cui onorari siano calati di almeno un terzo nel 2020 rispetto all'anno precedente
- ✓ E che nel 2019 abbiano percepito un reddito complessivo assoggettato al versamento di contributi previdenziali non superiore a 50 000 euro.
- ✓ Saranno concessi entro il 31 dicembre 2021.

SOCI E REDDITO IMPONIBILE

Con la Circolare 102/2003, circolare n. 75/2006 ripresa anche dalla **84/2011**, l'Istituto aveva ritenuto includibile nella base imponibile anche gli eventuali redditi di capitale percepiti dall'iscritto alla gestione dei lavoratori autonomi per effetto di una partecipazione azionaria senza alcun apporto di lavoro;

Tale interpretazione viene dall'Inps legata agli intenti espressi dalla Corte costituzionale nella sentenza 354/2001, la quale aveva fornito indicazioni sugli obblighi contributivi dei soci di società di capitale e di persone, con o senza apporto di lavoro nelle stesse società.

SOCI E REDDITO IMPONIBILE

La norma da cui trarre spunto per la definizione della controversia è rappresentata dall'art. 3 bis del d.l. n. 384/1992 (conv. con mod. nella l. n. 438/1992) secondo cui l'ammontare del contributo annuo dovuto per i soggetti di cui alla l. n. 233/1990 è rapportato alla totalità dei redditi di impresa denunciati ai fini IRPEF per l'anno al quale i contributi stessi si riferiscono.

La tesi positiva trova il suo aggancio nella norma sopra indicata, rimandando implicitamente ad un concetto di totalità dei redditi comprensivo di tutti i redditi denunciati ai fini IRPEF (secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 3 del d.p.r. n. 917/1986).

SOCI E REDDITO IMPONIBILE

Esclusione se i redditi derivano dalla partecipazione a società di capitali nella quale gli autonomi non svolgono attività lavorativa

Con la circ. n. **84/2021** l'INPS ha recepito le indicazioni del Ministero del Lavoro formulate sulla base del recente orientamento della Corte di Cassazione (ben esemplificata dalla sentenza n. **23790/2019**), secondo cui devono essere esclusi dalla base imponibile contributiva i redditi di capitale attribuiti agli iscritti alle Gestioni speciali degli artigiani e commercianti derivanti dalla partecipazione a società di capitali nella quale i lavoratori autonomi non svolgono attività lavorativa.

SOCI E REDDITO IMPONIBILE

Viene quindi definita una controversa questione originata da uno specifico orientamento in materia assunto dall'INPS con la circ. n. **102/2003** (§ 2), laddove è stato sostenuto che, per ciascun socio lavoratore, la base imponibile per il calcolo dei contributi è costituita dalla quota del reddito attribuita al socio per le società partecipate che abbiano optato per il regime della trasparenza ai sensi dell'**art. 116** del TUIR, ovvero, in caso di srl “non trasparenti”, dalla parte del reddito d'impresa dichiarato dalla società ai fini fiscali al medesimo attribuibile in ragione della quota di partecipazione agli utili, a prescindere da eventuali accantonamenti a riserva e dall'effettiva distribuzione degli utili stessi.

SOCI E REDDITO IMPONIBILE

Per tale ultimo caso, con la medesima circ. n. 102/2003, l'INPS ha anche indicato che, in presenza della predetta quota del reddito d'impresa della srl, la stessa costituisce base imponibile ai fini contributivi sia allorché il socio sia tenuto all'iscrizione alle Gestioni degli artigiani e dei commercianti per l'attività svolta nella società a responsabilità limitata, sia allorché il titolo dell'iscrizione derivi, ad esempio, dall'attività esercitata in qualità di imprenditore individuale o di socio di una società di persone.

SOCI E REDDITO IMPONIBILE

- ✓ Su tale punto, la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 23790/2019, ha stabilito che “l’obbligo assicurativo sorge nei confronti dei soci di società a responsabilità limitata esclusivamente qualora gli stessi partecipino al lavoro dell’azienda con carattere di abitualità e prevalenza.
- ✓ Diversamente, la sola partecipazione a società di capitali, non accompagnata dalla relativa iscrizione contributiva da parte del socio e senza che emerga lo svolgimento di attività prevalente ed abituale all’interno dell’azienda, non può giustificare il meccanismo di imposizione contributiva prefigurato dall’INPS”.
- ✓ Infine, si segnala che l’INPS ha reso noto che le nuove indicazioni fornite in merito alla determinazione della base imponibile avranno effetto con decorrenza a partire dall’anno di imposta 2020.

ASSEGNO PONTE

Il DL 79/2021 istituisce l'Assegno temporaneo, cd. Assegno ponte, una misura a sostegno del reddito familiare operativa dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021, destinata a sostenere le famiglie con figli minori non aventi diritto agli ANF.

Per accedere all'assegno ponte devono essere soddisfatte le seguenti condizioni in capo al richiedente (Circ. Inps 93/2021):

- ✓ cittadinanza italiana o di uno Stato membro Ue, o familiare di cittadino italiano o europeo, titolare del diritto di soggiorno;
- ✓ cittadinanza di uno Stato non appartenente all'Unione europea e possesso del permesso di soggiorno Ue per soggiornanti di lungo periodo o del permesso di soggiorno per motivi di lavoro o di ricerca, di durata almeno semestrale;
- ✓ assoggettamento al pagamento dell'imposta sul reddito in Italia;
- ✓ avere figli a carico sino al compimento del diciottesimo anno d'età;
- ✓ residenza o domicilio, insieme con i figli a carico, in Italia per la durata del beneficio;
- ✓ residenza in Italia per almeno due anni, anche non continuativi; in alternativa, titolarità di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, o a tempo determinato di durata almeno semestrale.

ASSEGNO PONTE

In caso di variazione del nucleo familiare in corso di fruizione dell'assegno ponte, deve essere presentata una nuova dichiarazione ISEE entro due mesi dalla data della variazione.

Qualora la variazione non determini la decadenza dall'assegno, l'importo dello stesso è rideterminato, previa presentazione contestuale di una nuova domanda di assegno temporaneo.

ASSEGNO PONTE

- ✓ L'assegno verrà erogato in misura piena entro una soglia Isee di 7mila euro e sarà pari a 167,5 euro per ciascun figlio in caso di nuclei con uno o due figli e a 217,8 euro per figlio in caso di nuclei numerosi, per poi scendere fino alla soglia massima di 50mila euro, superata la quale la misura non spetta più.
- ✓ Gli importi dell'assegno temporaneo sono maggiorati di 50 euro per ciascun figlio minore disabile presente nel nucleo e a prescindere dal suo grado di disabilità.
- ✓ Come anticipato, l'assegno temporaneo è incompatibile con l'Anf, ma lo è con altre misure di sostegno, fra cui gli assegni familiari di cui al Dpr 797/1955, l'assegno di natalità e il premio alla nascita. È inoltre compatibile con il reddito di cittadinanza.

ASSEGNO PONTE

- ✓ Del nuovo assegno temporaneo si occupa la **circolare 93/2021**, con cui si chiarisce che la domanda per accedere alla misura va presentata attraverso i consueti canali Inps fino al 31 dicembre 2021 da parte di lavoratori autonomi, disoccupati, coltivatori diretti, coloni e mezzadri, titolari di pensione da lavoro autonomo e nuclei familiari privi di tutti i requisiti necessari per avere diritto all'Anf.
- ✓ Per le domande presentate entro il 30 settembre 2021, precisa l'Inps, saranno riconosciuti gli arretrati dal 1° luglio.

ASSEGNO PONTE

Importi spettanti

In relazione alla condizione economica **secondo le soglie ISEE di cui all'art. 1** al D.L. da possedere al momento della presentazione della domanda e da mantenere per tutta la durata del beneficio.

Con una soglia minima di ISEE fino a € 7.000,00, l'assegno spetta in misura piena pari a € 167,50 per ciascun figlio in caso di nuclei con uno o due figli, ovvero a € 217,80 per figlio in caso di nuclei più numerosi.

Gli importi sono maggiorati di € 50,00 per **ciascun figlio minore con disabilità**.

ASSEGNO PONTE

ISEE da	ISEE a	Importo per ciascun figlio minore- nucleo sino a 2 figli minori	Importo per ciascun figlio minore- nucleo da 3 figli minori
39.900,01	50.000	30 euro	40 euro
30.000,01	30.100	51,30 euro	67,30 euro
25.000,01	25.100	62 euro	81,10 euro
20.000,01	20.100	72,80 euro	94,80 euro
15.000,01	15.100	83,50 euro	108,60 euro
10.000,01	10.100	135,10 euro	175,60 euro
	7.000	167,50 euro	217,80 euro

ASSEGNO PONTE

VALORE ISEE	IMPORTO MENSILE ASSEGNO TEMPORANEO PER FIGLIO
Fino a 7.000 euro	167,5 euro per figlio minore, con nuclei fino a due figli minori 217,8 euro per figlio minore, con nuclei con almeno tre figli minori
Oltre 7.000 euro - fino a 14.900 euro	Gli importi si riducono linearmente, a classi di ISEE di 100 euro
Oltre 14.900 euro - fino a 15.000 euro	83,8 euro per figlio minore, con nuclei fino a due figli minori 108,9 euro per figlio minore, con nuclei con almeno tre figli minori
Oltre 15.000 euro - fino a 39.900 euro	Gli importi si riducono linearmente, a classi di ISEE di 100 euro
Oltre 39.900 euro - fino a 50.00 euro	30 euro per figlio minore, con nuclei fino a due figli minori 40 euro per figlio minore, con nuclei con almeno tre figli minori
Oltre 50.000 euro	Non spettante

ASSEGNO PONTE

LEGGE 1 aprile 2021, n. 46

L'ASSEGNO UNICO E UNIVERSALE ANDRÀ A SOSTITUIRE A REGIME,
NEL 2022

ART. 3 - DISPOSIZIONI FINANZIARIE

1. All'attuazione delle disposizioni di delega ... si provvede nei limiti delle risorse dell'autorizzazione di spesa ...nonché delle risorse rivenienti:

a) dal graduale superamento o dalla soppressione delle seguenti misure:

- 1) assegno ai nuclei familiari con almeno tre figli minori ...;
- 2) assegno di natalità...;
- 3) premio alla nascita...;
- 4) fondo di sostegno alla natalità...;

b) dal graduale superamento o dalla soppressione....:

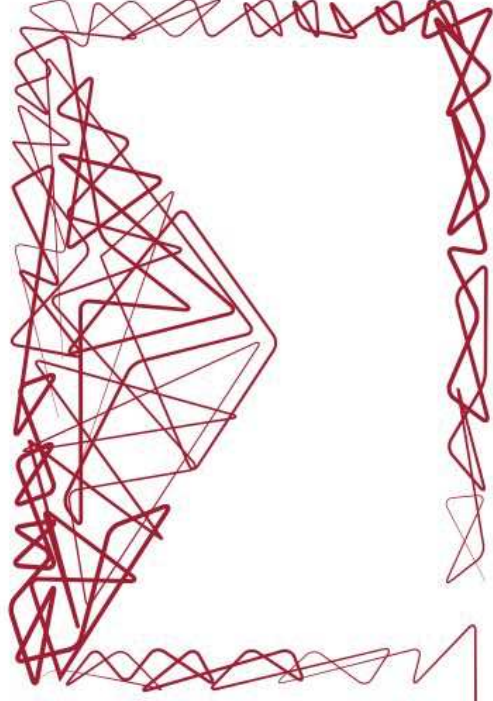
- 1) detrazioni fiscali....
- 2) assegno per il nucleo familiare....

SOCI E REDDITO IMPONIBILE

L'art. 5 dispone, pur se in via transitoria per il medesimo periodo 1° luglio 2021-31 dicembre 2021, un **incremento della misura mensile degli ANF per quanti già li percepiscono (nel lavoro pubblico che nel privato)**. L'incremento, infatti, concerne solo i casi di nuclei familiari con figli già percipienti dell'ANF e la cui misura, al netto dell'incremento medesimo, sia comunque superiore a zero.

La **circolare 92/2021** si concentra sulla maggiorazione degli ANF spettante dal 1° luglio al 31 dicembre 2021 e pari a 37,5 euro per ciascun figlio per i nuclei fino a due figli e a 55 euro per ciascun figlio per i nuclei di almeno tre figli

Per chiudere la busta paga



02-54-888

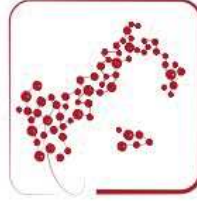
con la stessa allegria con cui la si apre.

Per molti è il momento migliore del mese, ma per chi lo deve elaborare, la chiusura delle paghe può diventare un vero e proprio incubo. Ogni mese cambiano le regole normative e fiscali con cui si predispongono i cedolini. Con Sistemi "chiudere le buste paga" diventa semplice come aprirle. Completare l'adempimento in modo veloce, facile e con la garanzia di correttezza dei calcoli e dell'interpretazione normativa non è una missione impossibile.

JOB è il software paghe che soddisfa le esigenze di studi professionali e imprese che intendono gestire con semplicità ed efficienza tutte le diverse attività connesse all'amministrazione del personale: dall'elaborazione della busta paga al budget e all'analisi dei costi del personale.

Chiamate noi o il più vicino dei nostri Partner. Insieme a voi per lavorare, produrre, creare e innovare. Insieme, sistemiamo l'Italia.

Insieme, per ogni soluzione.



sistemiamo l'Italia

 **sistemi**[®]
Professione Informatica