

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 47 DEL 27 NOVEMBRE 2023

lavoro **facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Assegno straordinario e contribuzione correlata: istruzioni per la denuncia.....</i>	<i>3</i>
<i>Indipendenza economica per contrastare la violenza sulle donne.....</i>	<i>3</i>
<i>Congedi e permessi in favore di più richiedenti.....</i>	<i>4</i>
<i>Individuati i settori e le professioni con disparità uomo-donna.....</i>	<i>5</i>
<i>Temporary Framework differito a fine giugno 2024.....</i>	<i>6</i>
APPROFONDIMENTI	7
<i>ExtraUE: ingresso e soggiorno più facile con la Carta Blu UE.....</i>	<i>7</i>
<i>Riforma fiscale: approvati in via preliminare due provvedimenti.....</i>	<i>11</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Assegno straordinario e contribuzione correlata: istruzioni per la denuncia

L'INPS, con il messaggio n. 4175 del 24 novembre 2023, con riferimento all'esposizione in denuncia della contribuzione correlata all'assegno straordinario di cui al D.lgs. 148/2015, ha fornito le indicazioni relative alle modalità di composizione del flusso Uniemens per gli iscritti al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD).

In particolare, si specifica che per consentire l'esatta assegnazione dei dati in estratto conto è necessario valorizzare con il tipo copertura "X" l'elemento <Settimana> dalla competenza del mese di dicembre 2023.

Restano ferme le modalità di compilazione degli elementi del flusso Uniemens già fornite con le citate circolari in merito al <TipoLavoratore> e <DatiRetributivi>.

Indipendenza economica per contrastare la violenza sulle donne

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro e la Fondazione Doppia Difesa Onlus, il 22 novembre 2023, hanno siglato il protocollo d'intesa volto ad avviare progetti di politiche attive al fine di agevolare l'occupazione delle donne vittime di violenza.

E' quello che ricorda il Comunicato stampa dei CDL secondo cui l'obiettivo dell'intesa è quello di informare, individuare, formare, collocare e/o ricollocare le donne vittime di violenza per dare loro opportunità lavorative, nella consapevolezza che il lavoro è un argine contro la violenza. Infatti, l'indipendenza economica può consentire alle donne di non ritrovarsi ostaggio di mariti e compagni e/o di sottrarsi con meno fatica alle situazioni di violenza.

I Consulenti del lavoro ricordano anche che un aiuto per favorire l'inclusione lavorativa delle vittime di violenza può giungere senz'altro anche dallo strumento che entrerà in vigore dal 1° gennaio 2024: l'Assegno di Inclusione.

Un sostegno economico introdotto dal D.L. n. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro), convertito in Legge n. 85/2023 che sarà erogato mensilmente per un periodo di 18 mesi, con possibilità di essere rinnovato per ulteriori 12 mesi.

Tra i destinatari dell'Assegno ci sono, infatti, i nuclei familiari che abbiano almeno un componente in condizione di svantaggio e inserito in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, con presa in carico da parte di centri antiviolenza riconosciuti dalle regioni o dai servizi sociali. La vittima, inoltre, costituisce un nucleo familiare a parte, anche ai fini ISEE, e questo le consente di accedere in modo autonomo alla misura e di essere più tutelata.

Il Decreto Lavoro prevede, tra l'altro, che le persone inserite nei suddetti percorsi di protezione relativi alla violenza di genere vengano sollevate dall'obbligo di partecipazione ai percorsi personalizzati di inclusione sociale o lavorativa, nonché dalla relativa necessità di accettare le proposte di lavoro eventualmente offerte. Tale ultima previsione, dunque, rappresenta un primo passo verso la rimozione degli ostacoli all'accesso a misure di sostegno che potrebbero favorire il percorso di autonomia delle donne vittime di violenza.

In conclusione, con la firma del Protocollo di Intesa, le Parti aggiungono un altro tassello nella lotta alla violenza di genere.

Congedi e permessi in favore di più richiedenti

L'INPS, con il messaggio n. 4143 del 22 novembre 2023, ha precisato che fermo restando che il congedo straordinario di cui all'art.42, c. 5 del D.lgs. 151/2001 non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona con disabilità grave, è invece possibile autorizzare sia la fruizione del predetto congedo che la fruizione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992 a più lavoratori per l'assistenza allo stesso soggetto con disabilità grave, alternativamente e purché non negli stessi giorni.

La precisazione dell'INPS ruota intorno alla modifica disposta dal D.lgs. 105/2022, entrato in vigore dal 13 agosto 2022, che tra l'altro è intervenuto sull'art. 33 della Legge 104/1992, eliminando il principio del c.d. referente unico all'assistenza con riferimento alla fruizione dei permessi disciplinati dal comma 3 del citato art.33.

Ne deriva che può essere accolta una domanda di congedo straordinario relativa a periodi per i quali risultino già rilasciate autorizzazioni per la fruizione di tre giorni di permesso mensili di cui all'articolo 33, comma 3, della legge n. 104/1992, o del prolungamento del congedo parentale (art. 33 del decreto legislativo n. 151/2001) o delle ore di permesso alternative al prolungamento (art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992 e art. 42, comma 1, del decreto legislativo n. 151/2001) per assistere la stessa persona disabile in situazione di gravità.

Allo stesso modo, per i mesi in cui risultino già autorizzati periodi di congedo straordinario, potranno essere autorizzate domande per fruire di tre giorni di permesso mensile/prolungamento del congedo parentale oppure di ore di permesso alternative al prolungamento del congedo parentale presentate da altri referenti, per assistere la stessa persona disabile in situazione di gravità.

In ogni caso, come ricordato all'inizio, i suddetti benefici non possono essere fruiti nelle medesime giornate, trattandosi di istituti rispondenti alle medesime finalità di assistenza al disabile in situazione di gravità, e devono, quindi, intendersi alternativi.

Individuati i settori e le professioni con disparità uomo-donna

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero dell'economica, con il Decreto n. 365 del 20 novembre 2023, che, in attuazione dell'art. 2, p. 4, lett. f) del Regolamento (UE) n. 651/2014, nonché ai fini previsti dall'art. 4, c. 11, della L. 92/2012, ha individuato per il 2024, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'ISTAT in relazione alla media annua del 2022.

Il provvedimento europeo definisce i lavoratori c.d. svantaggiati intesi come quelli occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato.

Invece la Legge 92/2012 riconosce la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro che procedono all'assunzione delle citate donne.

I settori produttivi dove la disparità è maggiore del 50% sono: costruzioni (82,4%), industria estrattiva (76,1%), acqua e gestione dei rifiuti (64,4%) e trasporto e magazzinaggio (57%).

Invece le professioni dove la disparità è più rilevante (maggiore dell'80%) sono: forze armate, conduttori di veicoli, macchinari mobili e sollevamento, artigiani e operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche e artigiani ed operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici.

Temporary Framework differito a fine giugno 2024

La Commissione europea, con la Comunicazione C/2023/1188 del 21 novembre 2023, ha modificato in alcuni punti il Quadro temporaneo di crisi e transizione per gli aiuti di Stato a seguito dell'aggressione della Russia all'Ucraina (c.d. Temporary crisis framework), adottato con la Comunicazione della Commissione del 9 marzo 2023 (C(2023) 1711 finale, che ha sostituito il precedente quadro temporaneo di crisi Ucraina di ottobre 2022 (COM 2022/C 426/01).

Nel dettaglio si prevede che gli aiuti di importo limitato (Sezione 2.1) possono essere concessi non oltre il 30 giugno 2024 (il termine originario era il 31 dicembre 2023).

Si tratta degli aiuti sotto forma di sovvenzioni dirette, agevolazioni fiscali e di pagamento o in altre forme (quali anticipi rimborsabili, garanzie, prestiti e partecipazioni), che adesso possono essere concessi a condizione che l'importo complessivo riconosciuto alle imprese colpite dalla crisi non superi in alcun momento i 2,25 milioni di euro per impresa (prima 2 milioni). Tutti i valori sono al lordo di qualsiasi imposta o altro onere.

Inoltre, il provvedimento prevede, per ciascuna delle imprese attive nei settori della produzione primaria di prodotti agricoli, che l'importo complessivo dell'aiuto non deve superare in alcun momento i 280 mila euro per impresa e per quelle attive nel settore della pesca e acquacoltura i 335 mila euro per impresa (tali soglie erano, rispettivamente, a 250.000 e 300.000 mila euro).

Le misure concesse sotto forma di anticipi rimborsabili, garanzie, prestiti o altri strumenti rimborsabili possono essere convertite in altre forme di aiuto, come le sovvenzioni, purché entro il 30 giugno 2024 e siano rispettate le condizioni della sezione.

APPROFONDIMENTI

Extra UE: ingresso e soggiorno più facile con la Carta Blu UE

Sulla G.U. n. 256/2023 è stato pubblicato il D.lgs. 18 ottobre 2023 n. 152 che attua le disposizioni della Direttiva (UE) 2021/1883, sulle nuove condizioni di ingresso (estranee dal Decreto Flussi) e soggiorno, per periodi superiori a tre mesi, dei cittadini di Paesi terzi che intendono svolgere lavori altamente qualificati.

La citata direttiva 2021/1883, che deve essere recepita dagli Stati membri entro il 18 novembre 2023, sostituisce la direttiva 2009/50/CE che per la prima volta aveva introdotto una disciplina di favore per i lavoratori stranieri altamente qualificati, aggiornando i requisiti e le procedure finalizzate al rilascio del titolo di soggiorno per tali lavoratori, denominato Carta blu UE.

In breve, come evidenziato nel Dossier parlamentare che accompagna il provvedimento, la nuova direttiva amplia i presupposti, oggettivi e soggettivi, per il rilascio della Carta blu UE ai lavoratori stranieri altamente qualificati, stabilendo le condizioni di ingresso e di soggiorno per periodi superiori a tre mesi nel territorio degli Stati membri, e i diritti dei cittadini di paesi terzi che intendono esercitare un lavoro altamente qualificato e dei loro familiari, nonché le condizioni di ingresso e di soggiorno e i diritti dei cittadini di paesi terzi e dei loro familiari in Stati membri diversi dallo Stato membro che per primo ha concesso una Carta blu UE.

Di seguito si evidenziano le principali novità rispetto alla regolamentazione originaria dell'istituto volto ad agevolare l'ingresso ed il soggiorno di stranieri da occupare nelle attività di alto livello professionale.

I nuovi requisiti - In particolare, il provvedimento modifica l'art. 27-quater del T.U. immigrazione secondo cui, in base alla nuova versione, può essere considerato altamente qualificato ed ottenere il rilascio da parte della Questura della c.d. Carta Blu UE, il lavoratore che intende svolgere prestazioni retribuite per conto e sotto la direzione o il coordinamento di un'altra persona fisica o giuridica e che, alternativamente, risulta in possesso:

- a) del titolo di istruzione di livello terziario rilasciato dall'autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesta il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale o di una qualificazione professionale di livello post secondario di durata almeno triennale o corrispondente almeno al livello 6 del Quadro nazionale delle qualificazioni.

- b) dei requisiti previsti dal D.lgs. 206/2007, limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate;
- c) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno cinque anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
- d) di una qualifica professionale superiore attestata da almeno tre anni di esperienza professionale pertinente acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione di cui alla classificazione ISCO-08, n. 133 e n. 25.

Il primo requisito di cui alla lettera a) era già previsto dalla previgente norma, anche se più stringente. Infatti, in origine, si prevedeva che lo straniero fosse in possesso di un titolo di istruzione superiore rilasciato da autorità competente nel Paese dove era stato conseguito attestante il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale e di una qualifica professionale superiore, come rientrante nei livelli 1, 2 e 3 della classificazione ISTAT delle professioni CP 2011 e successive modificazioni, attestata dal paese di provenienza e riconosciuta in Italia. In sostanza anche se veniva richiesto un livello di qualifica professionale inferiore (livelli 1, 2 e 3), questo doveva essere connesso (il legislatore utilizzava la congiunzione “e”) al percorso di istruzione superiore almeno triennale.

Adesso, invece, le varie condizioni sono alternative tra loro.

Inoltre, la norma in origine non faceva riferimento all'istruzione di livello terziario. Con tale locuzione si fa riferimento al sistema di istruzione che segue i percorsi di istruzione di scuola secondaria di secondo grado (licei e istituti tecnici e professionali). Quindi il riferimento è alle università, ai dottorati di ricerca, ai master universitari di 1° e 2° livello post-laurea, alle scuole di specializzazione post laurea, alle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e agli istituti tecnologici superiori.

Viene confermato il requisito di cui alla lettera b), mentre sono totalmente nuovi quelli di cui alle lettere c) e d) sopra citate.

Un'altra novità è che possono ottenere la Carta blu UE (in origine esclusi) sia i familiari di cittadini dell'Unione che hanno esercitato o esercitano il loro diritto alla libera circolazione sia gli stranieri che soggiornano in qualità di lavoratori stagionali. Hanno formato oggetto di modifica anche i casi in cui lo straniero non può ottenere il rilascio della Carta blu UE.

Entrando nel dettaglio sono esclusi coloro che hanno richiesto la protezione internazionale e non anche coloro che invece già ne beneficiano in quanto riconosciuto tale status.

Contenuto della domanda di nulla osta - Particolarmente interessanti anche le novità relative ai documenti che il datore di lavoro deve produrre in sede di presentazione della domanda di nulla osta, pena il rigetto della stessa.

Infatti, la proposta di contratto di lavoro o l'offerta di lavoro vincolante per lo svolgimento di una attività lavorativa che richiede il possesso di una qualifica professionale superiore non è più necessario che abbia una durata di almeno un anno, ma è sufficiente che sia semestrale.

Inoltre, il datore di lavoro deve presentare: il titolo di istruzione, la qualifica professionale superiore o i requisiti di cui al D.lgs. 206/2007 e l'importo della retribuzione annuale che non può essere inferiore a quella prevista dal CCNL.

Viene anche previsto che, se la domanda di Carta Blu UE riguarda un cittadino di un Paese terzo, titolare di un altro titolo di soggiorno rilasciato per svolgere un lavoro altamente qualificato, non è necessario che il datore di lavoro produca la documentazione di cui sopra, poiché è già stata verificata in sede di rilascio del titolo stesso.

La procedura – Il D.lgs. 152/2023 ha modificato anche la procedura volta al rilascio del nulla osta che darà diritto allo straniero di ottenere la Carta blu UE.

Infatti, al fine di semplificare e agevolare l'assunzione dello straniero, si prevede che il datore di lavoro non sia tenuto a verificare presso il Centro per l'impiego la disponibilità di un lavoratore già presente in Italia.

Si interviene anche sulla procedura agevolata che prevede l'utilizzo di una semplice comunicazione in sostituzione della richiesta del nulla osta, qualora il datore di lavoro abbia sottoscritto con il Ministero dell'interno un apposito protocollo d'intesa, sentito il Ministero del lavoro.

In particolare, si prevede che in attesa che venga rilasciato dalla Questura il permesso di soggiorno (rilascio che deve avvenire in tempi rapidi e comunque entro 30 giorni dalla richiesta), lo straniero può comunque svolgere un'attività lavorativa.

Il soggiorno - Viene anche previsto che, se ad uno straniero un altro Stato UE ha riconosciuto la protezione internazionale e ha rilasciato la Carta Blu UE, se allo stesso viene revocata la protezione internazionale, il cittadino extra UE non perde il diritto al

soggiorno nel nostro Paese. Infatti, in questo caso ha diritto ad ottenere la Carta Blue UE dall'Italia.

Tra le fattispecie che legittimano il mancato rilascio del permesso di soggiorno ovvero, nel caso sia stato concesso, la sua revoca, viene prevista quella secondo cui lo straniero non risulta più in possesso, alternativamente, del titolo di istruzione per essere considerato altamente qualificato o di una retribuzione minima prevista dal CCNL ovvero di un contratto di lavoro valido per un'attività altamente qualificata.

Inoltre, scende da due anni a 12 mesi il periodo durante il quale il lavoratore titolare della Carta blu UE può svolgere solo l'attività altamente qualificata per cui è stato richiesto il suo ingresso in Italia. Resta salva la possibilità di esercitare in parallelo alla prestazione subordinata un'attività di lavoro autonomo. Parimenti si riduce da due anni a 12 mesi il termine entro il quale il cambiamento del datore di lavoro è soggetto all'autorizzazione della Direzione territoriale competente.

Il D.lgs. 152/2023 prevede anche che la Carta blu UE possa essere convertita in permesso di soggiorno per lavoro subordinato, per lavoro autonomo o per studio, sussistendone i requisiti. Se le condizioni per il ricongiungimento familiare sono soddisfatte e le domande complete sono presentate contemporaneamente, il permesso di soggiorno del familiare è rilasciato contestualmente alla Carta blu UE.

Carta Blue UE rilasciata da un altro Paese membro - Un'altra novità è che lo straniero titolare di Carta blu UE rilasciata da altro Stato membro e in corso di validità possa fare ingresso e soggiornare in Italia per svolgere un'attività professionale per un periodo massimo di novanta giorni in un arco temporale di centottanta giorni. Dopo 12 mesi di soggiorno legale in un altro Stato UE che ha rilasciato la Carta Blu UE, se il soggiorno per lo svolgimento dell'attività altamente qualificata è superiore a 90 giorni, è necessario richiedere il nulla osta al lavoro in Italia ma non il visto d'ingresso.

Inoltre, nel caso in cui lo straniero entri nel territorio nazionale, spostandosi da un secondo Stato membro nel quale si era già trasferito per le medesime finalità, il termine minimo di soggiorno legale nel già menzionato Stato membro per poter fare ingresso in Italia senza visto è ridotto a 6 mesi.

Il datore di lavoro italiano che intende occupare lo straniero titolare della Carta Blu UE rilasciata da un altro Paese UE, nel presentare la domanda di nulla osta al lavoro, deve indicare, a pena di rigetto della domanda, oltre alla proposta di contratto di lavoro o offerta di lavoro vincolante, al titolo di istruzione e qualifica professionale e all'importo della retribuzione, anche gli estremi della Carta blu Ue valida rilasciata dal primo Stato membro e gli estremi del documento di viaggio valido.

Collocamento – Il D.lgs. 152/2023 modifica anche l'art. 22, c. 11 del D.lgs. 286/1998 relativo, in via generale, ai permessi di soggiorno per motivi di lavoro subordinato e non solo per i lavoratori altamente qualificati.

In particolare, in origine la norma prevedeva che la perdita del posto di lavoro non costituisse motivo di revoca del permesso di soggiorno al lavoratore extracomunitario ed ai suoi familiari legalmente soggiornanti. Il lavoratore straniero in possesso del permesso di soggiorno per lavoro subordinato che perdeva il posto di lavoro, anche per dimissioni, poteva essere iscritto nelle liste di collocamento per il periodo di residua validità del permesso di soggiorno.

Adesso, invece, si prevede che lo straniero che perde il posto di lavoro può rendere la dichiarazione di immediata disponibilità senza la necessità di iscriversi alle liste di collocamento.

Riforma fiscale: approvati in via preliminare due provvedimenti

Il Consiglio dei ministri, nella seduta n. 59 del 16 novembre 2023, ha approvato, in esame preliminare, due decreti legislativi di attuazione della delega al Governo per la riforma fiscale (legge 9 agosto 2023, n. 111).

Il **primo decreto** dà attuazione ai principi e criteri direttivi per la revisione della disciplina e l'organizzazione del contenzioso tributario e, in particolare, attua:

- il coordinamento tra gli istituti a finalità deflativa operanti nella fase antecedente la costituzione in giudizio;
- l'ampliamento e il potenziamento dell'informatizzazione della giustizia tributaria tramite la semplificazione della normativa processuale funzionale alla completa digitalizzazione del processo tributario, l'obbligo dell'utilizzo di modelli predefiniti per la redazione degli atti processuali, dei verbali e dei provvedimenti giurisdizionali, la disciplina delle conseguenze processuali derivanti dalla violazione degli obblighi di utilizzo delle modalità telematiche, la previsione che la discussione da remoto possa essere chiesta anche da una sola delle parti costituite nel processo, con istanza da notificare alle altre parti, fermo restando il diritto di queste ultime di partecipare in presenza;
- il rafforzamento del divieto di produrre nuovi documenti nei gradi processuali successivi al primo;

- la previsione della pubblicazione e della successiva comunicazione alle parti del dispositivo dei provvedimenti giurisdizionali entro termini ristretti;
- l'accelerazione dello svolgimento della fase cautelare anche nei gradi di giudizio successivi al primo;
- le previsioni sull'impugnabilità dell'ordinanza che accoglie o respinge l'istanza di sospensione dell'esecuzione dell'atto impugnato.

Invece, il **secondo decreto** introduce misure volte a potenziare il regime dell'adempimento collaborativo attraverso:

- l'accelerazione del processo di progressiva riduzione della soglia di accesso all'applicazione dell'istituto;
- l'apertura del regime anche a società, di per sé prive dei requisiti di ammissibilità, ma appartenenti ad un gruppo di imprese, nel caso in cui almeno un soggetto del gruppo possenga i requisiti di ammissibilità e il gruppo abbia adottato un sistema integrato di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale gestito in modo unitario per tutte le società del gruppo;
- la certificazione, da parte di professionisti qualificati, dei sistemi integrati di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale in ordine alla loro conformità ai principi contabili;
- la gestione, nell'ambito del regime dell'adempimento collaborativo, anche di questioni riferibili a periodi d'imposta antecedenti all'ammissione al regime;
- nuove e più penetranti forme di contraddittorio in favore dei contribuenti aderenti al regime dell'adempimento collaborativo;
- procedure semplificate di regolarizzazione della posizione del contribuente che aderisca a indicazioni dell'Agenzia delle entrate che richiedano di effettuare ravvedimenti operosi;
- l'emanazione di un codice di condotta che disciplini i diritti e gli obblighi dell'amministrazione finanziaria e dei contribuenti;
- la previsione di un periodo transitorio di osservazione che preceda l'esclusione del contribuente dal regime dell'adempimento collaborativo, in caso di violazioni fiscali non gravi;
- il potenziamento degli effetti premiali connessi all'adesione al regime dell'adempimento collaborativo prevedendo, al ricorrere di specifici presupposti: esclusione o riduzione delle sanzioni amministrative tributarie; esclusione della punibilità del delitto di dichiarazione infedele; riduzione dei termini di decadenza per l'attività di accertamento.

Inoltre, il testo interviene in materia sanzionatoria prevedendo che la volontaria adozione di un efficace sistema di rilevazione, misurazione, gestione e controllo del rischio fiscale

da parte di imprese che non posseggano i requisiti per aderire al regime dell'adempimento collaborativo comporti, al ricorrere di specifiche condizioni, la riduzione delle sanzioni amministrative in materia tributaria e, eventualmente, la non punibilità del reato di dichiarazione infedele.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it



lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)