



AGENS

Agenzia federale dei Trasporti e Servizi

Roma, 08.01.2021
Prot. n. 003/21/H.19

Alle Aziende associate

Loro Sedi

OGGETTO: Legge n. 178/2020: *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021 – 2023”*

D.L. n. 183/2020: *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall’Unione europea”*

In Gazzetta Ufficiale n. 322 del 30 dicembre 2020 è stata pubblicata la [legge in oggetto](#) recante il *“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023”*, entrata in vigore il 1° gennaio c.a.

Di seguito forniamo una sintesi delle principali disposizioni in materia giuslavoristica, contenute nei diversi commi dell’art. 1.

In particolare:

- Commi da 10 a 15
Il Legislatore interviene sul regime di sgravi già previsto dalla legge di Bilancio 2018 e s.m.i., portando, per il biennio 2021-2022, al 100% l’entità dello sgravio contributivo in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato o di trasformazioni dei contratti a tempo determinato degli *under 36*.
Il suddetto esonero è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite di 6.000 euro annui. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Detto periodo massimo viene fissato a 48 mesi per le assunzioni fatte presso sedi o unità produttive ubicate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Sardegna, Puglia e Calabria.
In deroga a quanto previsto dal comma 104, dell’art. 1, della legge n. 205/2017, l’agevolazione spetta ai datori di lavoro che non abbiano proceduto, nei sei mesi precedenti l’assunzione, né procedano, nei nove mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per gmo ovvero a licenziamenti collettivi nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva.
La misura non si applica nei casi di cui ai commi 106 e 108 della legge n. 205/2017¹.

¹ Art. 1, commi 106 e 108, L. n. 205/2017 e s.m.i.:



Il succitato beneficio è subordinato all'autorizzazione della Commissione europea ed è concesso in forma di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19.

Alla copertura degli oneri derivanti dalle misure in parola concorrono, per 200,9 milioni di euro per l'anno 2021 e 139,1 milioni di euro per l'anno 2022, le risorse del Programma Next Generation EU.

- **Commi da 16 a 19**

In via sperimentale, l'esonero contributivo previsto dai commi 9-11, dell'art. 4, della legge n. 92/2012² viene riconosciuto in favore dei datori di lavoro che

Comma 106: *“L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105”.*

Comma 108: *“L'esonero di cui al comma 100 è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:*

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione”.

² L. n. 92/2012, art. 4, commi da 8 a 11:

“8. In relazione alle assunzioni effettuate, a decorrere dal 1° gennaio 2013, con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato anche in somministrazione, in relazione a lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi, spetta, per la durata di dodici mesi, la riduzione del 50 per cento dei contributi a carico del datore di lavoro.

9. Nei casi di cui al comma 8, se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data della assunzione con il contratto di cui al comma 8.

10. Nei casi di cui al comma 8, qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di diciotto mesi dalla data di assunzione.

11. Le disposizioni di cui ai commi da 8 a 10 si applicano nel rispetto del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, anche in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in regioni



assumano lavoratrici donne nel biennio 2021-2022, con innalzamento dello sgravio fino al 100% e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui. Affinché operi tale beneficio è necessario che dette assunzioni comportino *“un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti”*.

Per i lavoratori in part-time opera il meccanismo della ponderazione in base al rapporto tra *“numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l’orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno”*. L’incremento è considerato al netto delle uscite verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell’articolo 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. Anche tale intervento è subordinato all’autorizzazione della Commissione europea ed è concesso in forma di aiuto di Stato a sostegno dell’economia nell’attuale emergenza del Covid-19. Alla copertura dei relativi oneri, stimati in 37,5 milioni di euro per l’anno 2021 ed in 88,5 milioni di euro per l’anno 2022, si provvede a valere sulle risorse del Programma Next Generation EU.

- **Commi 23 e 24**

Per l’anno 2021 vengono stanziati 50 milioni di euro per la valorizzazione delle misure organizzative adottate dalle imprese e dirette a sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri dopo il parto e favorire la conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia.

La legge di Bilancio rinvia a successivo decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia, da adottarsi di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e previa intesa in sede di Conferenza unificata, per la definizione delle modalità di attribuzione di dette risorse.

- **Comma 25**

Viene modificato il comma 24, lett. a)³, dell’art. 4 della legge n. 92/2012 e s.m.i. in tema di congedo obbligatorio del padre, con riconoscimento del trattamento anche in caso di *“morte perinatale”* del figlio.

ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea e nelle aree di cui all’articolo 2, punto 18), lettera e), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti”.

³ Comma 24, lett. a), della legge n. 92/2012 e s.m.i.:

“Al fine di sostenere la genitorialità, promuovendo una cultura di maggiore condivisione dei compiti di cura dei figli all’interno della coppia e per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in via sperimentale per gli anni 2013-2015:

a) il padre lavoratore dipendente, entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, ha l’obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di un giorno. Entro il medesimo periodo, il padre lavoratore dipendente può astenersi per un ulteriore periodo di due giorni, anche continuativi, previo accordo con la madre e in sua sostituzione in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest’ultima. In tale ultima ipotesi, per il periodo di due giorni goduto in sostituzione della madre è



- Comma 279

Viene prorogata al 31 marzo 2021 la possibilità, per una sola volta, di rinnovare o prorogare i contratti a termine senza la necessità di apporre le causali indicate all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 (*art. 93 del D.L. n. 34/2020, convertito in legge n. 77/2020 e s.m.i.*).

- Commi da 299 a 302, 305 e 312

Vengono riconosciute ulteriori 12 settimane di assegno ordinario in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta ad eventi riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, da fruire nel periodo 1° gennaio – 30 giugno 2021 (finestra utile anche per i trattamenti di cassa integrazione in deroga). Anche in questo caso opera il meccanismo di defalcazione delle eventuali settimane precedentemente richieste ed autorizzate ai sensi dell'art. 12 del D.L. n. 137/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 176/2020, che si collocano, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021.

Il comma 305 chiarisce che potranno accedere a tali trattamenti di sostegno al reddito anche i lavoratori assunti dopo il 25 marzo 2020 e che, in ogni caso, risultino in forza alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio.

Le domande di accesso devono essere inoltrate all'Inps, a pena di decadenza, entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa, sebbene, in fase di prima applicazione, detto termine risulti fissato alla fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del provvedimento in esame.

I trattamenti di cigo e assegno ordinario vengono concessi, per l'anno 2021, nel limite di 2.576,8 milioni di euro; per la cassa integrazione in deroga il limite di risorse è pari a 1.067,7 milioni di euro. L'Inps provvederà al consueto monitoraggio di spesa.

A copertura anche dei suddetti oneri viene istituito, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un apposito fondo con una dotazione di 5.333,8 milioni di euro per l'anno 2021.

riconosciuta un'indennità giornaliera a carico dell'INPS pari al 100 per cento della retribuzione e per il restante giorno in aggiunta all'obbligo di astensione della madre è riconosciuta un'indennità pari al 100 per cento della retribuzione. Il padre lavoratore è tenuto a fornire preventiva comunicazione in forma scritta al datore di lavoro dei giorni prescelti per astenersi dal lavoro almeno quindici giorni prima dei medesimi. All'onere derivante dalla presente lettera, valutato in 78 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede, quanto a 65 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e, quanto a 13 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013-2015, ai sensi del comma 69 del presente articolo”.



- Commi da 306 a 308⁴

In favore dei datori di lavoro che non richiedano i suddetti trattamenti di sostegno al reddito, viene confermato l'istituto dell'esonero contributivo per un ulteriore periodo massimo di otto settimane, fruibili entro il 31 marzo 2021, nei limiti delle ore di integrazione salariale già utilizzate nei mesi di maggio e giugno 2020, sempre con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, riparametrato e applicato su base mensile.

Per i datori di lavoro che abbiano richiesto l'esonero ai sensi del comma 14, dell'art. 12, del D.L. n. 137/2020, convertito, con modificazioni, in legge n. 176/2020 ed abbiano intenzione di accedere ai trattamenti di cassa integrazione od assegno ordinario è prevista la possibilità di rinunciare alla frazione di esonero richiesto e non goduto e di presentare contestualmente istanza per la fruizione dei trattamenti di sostegno al reddito previsti dalla legge in commento.

- Commi da 309 a 311

Viene prorogato fino al 31 marzo 2021 il regime di sospensione e divieto di avviare le procedure di licenziamenti collettivi, così come quello di effettuare licenziamenti per gmo (compresa la procedura ex art. 7 L. n. 604/1966 e s.m.i.), salve le eccezioni già previste dalle previgenti disposizioni normative e richiamate al comma 311⁵.

- Comma 336

Viene prorogata al 31 dicembre 2020 l'Opzione donna, prevista dall'art. 16 del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019.

⁴ Comma 308: *“Il beneficio previsto dai commi 306 e 307 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della Comunicazione della Commissione europea recante un «Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19» e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima Comunicazione.*

L'efficacia delle disposizioni di cui ai commi 306 e 307 del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea”.

⁵ Comma 311: *“Le sospensioni e le preclusioni di cui ai commi 309 e 310 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti 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 ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, o nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso”.*



- Commi da 346 a 348
Vengono introdotte ulteriori previsioni in tema di esodati, nel limite complessivo di 2.400 unità ed entro i *plafond* massimi di spesa di 34,9 milioni di euro per l'anno 2021, 33,5 milioni di euro per il 2022, 26,8 milioni di euro per il 2023, 16,1 milioni di euro per il 2024, 3,2 milioni di euro per il 2025 e 0,6 milioni di euro per il 2026.

- Commi 349 e 350
Viene esteso al 2021 lo strumento del contratto di espansione professionale previsto dall'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 a favore delle imprese con almeno 500 unità lavorative. Detto strumento sarà attivabile, esclusivamente per il 2021, anche dalle imprese che riducono il personale a 250 unità calcolate complessivamente nelle ipotesi di aggregazione di imprese stabile con un'unica finalità produttiva o di servizi nel caso in cui le nuove assunzioni siano affiancate da uno scivolo per i lavoratori più vicini all'età pensionabile.
Sempre all'art. 41 del D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i. viene introdotto il comma 5-bis⁶ che prevede una specifica disciplina in tema di incentivo all'esodo per i

⁶ Comma 5 bis, art. 41 D.Lgs. n. 148/2015 e s.m.i.:

“Per i lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento della prima decorrenza utile del trattamento pensionistico, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un' indennità mensile, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, come determinato dall'INPS. Qualora la prima decorrenza utile della pensione sia quella prevista per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto. Per l'intero periodo di spettanza teorica della NASpI al lavoratore, il versamento a carico del datore di lavoro per l'indennità mensile è ridotto di un importo equivalente alla somma della prestazione di cui all'articolo 1 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22, e il versamento a carico del datore di lavoro per i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata è ridotto di un importo equivalente alla somma della contribuzione figurativa di cui all'articolo 12 del medesimo decreto legislativo n. 22 del 2015, fermi restando in ogni caso i criteri di computo della contribuzione figurativa. Per le imprese o gruppi di imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che attuino piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica, in linea con i programmi europei, e che, all'atto dell'indicazione del numero dei lavoratori da assumere ai sensi della lettera a) del comma 2, si impegnino ad effettuare almeno una assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso ai sensi del presente comma, la riduzione dei versamenti a carico del datore di lavoro, di cui al precedente periodo, opera per ulteriori dodici mesi, per un importo calcolato sulla base dell'ultima mensilità di spettanza teorica della prestazione NASpI al lavoratore. Allo scopo di dare attuazione al contratto di cui al comma 1, il datore di lavoro interessato presenta apposita domanda all'INPS, accompagnata dalla presentazione di una fidejussione bancaria a garanzia della solvibilità in relazione agli obblighi. Il datore di lavoro è obbligato a versare mensilmente all'INPS la provvista per la prestazione e per la contribuzione figurativa. In ogni caso, in assenza del versamento mensile di cui al presente comma, l'INPS è tenuto a non erogare le prestazioni. I benefici di cui al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 117,2 milioni di euro per l'anno 2021, 132,6 milioni di euro per l'anno 2022, 40,7 milioni di euro per l'anno 2023 e 3,7 milioni di euro per l'anno



lavoratori che si trovino a non più di sessanta mesi dalla prima decorrenza utile della pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o della pensione anticipata e che sottoscrivano appositi accordi di non opposizione al licenziamento. Ulteriori misure sono, inoltre, stabilite per il ricambio generazionale nell'ambito di piani di riorganizzazione o di ristrutturazione di particolare rilevanza strategica ed a fronte della sottoscrizione di accordi Governativi che prevedano l'impegno ad effettuare almeno un'assunzione per ogni tre lavoratori che abbiano prestato il consenso all'uscita.

Al comma 350 viene, infine, disposto che il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale che prevede la concentrazione della prestazione lavorativa in determinati periodi è riconosciuto per intero utile ai fini del raggiungimento dei requisiti di anzianità lavorativa per l'accesso al diritto alla pensione. Per i contratti esauriti prima della data di entrata in vigore della presente legge, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda da parte dell'interessato corredata da idonea documentazione. I trattamenti pensionistici liquidati in applicazione della previsione in parola non possono comunque avere decorrenza anteriore alla data di entrata in vigore della legge di Bilancio.

- Comma 363

Viene prorogata per tutto il 2021 la vigenza delle disposizioni concernenti il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro cinque mesi dalla nascita del figlio. La durata del congedo è aumentata a 10 giorni per il corrente anno, con possibilità per il padre di astenersi dal lavoro per un ulteriore giorno previo accordo con la madre ed in sua sostituzione con riguardo al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima.

- Commi 481, 482 e 484

Vengono prorogate, per il periodo 1° gennaio – 28 febbraio 2021, le disposizioni di cui all'art. 26, commi 2 e 2-bis, del D.L. n. 18/2020, convertito in legge n. 27/2020, con oneri a carico dello Stato nel limite massimo di spesa di 282,1 milioni di euro per il corrente anno.

Viene, altresì, modificato il comma 3 del medesimo art. 26, non essendo più necessario l'inserimento nel certificato medico degli estremi del

2024. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze».



provvedimento che ha dato luogo alla quarantena con sorveglianza attiva o alla permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva.

*

In Gazzetta Ufficiale n. 323 del 31 dicembre 2020 è stato, altresì, pubblicato il decreto-legge in oggetto, c.d. Decreto Milleproroghe, in vigore a partire dalla medesima data della pubblicazione.

In particolare, per quanto di nostro interesse, viene prorogato fino alla data di cessazione dello stato di emergenza e, comunque, non oltre il 31 marzo 2021:

- l'art. 83 del D.L. n. 34/2020, convertito in legge n. 77/2020, relativo all'obbligo per i datori di lavoro di assicurare la sorveglianza sanitaria eccezionale dei lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio in ragione dell'età, ovvero della condizione di rischio derivante da immunodepressione, anche dovuta a Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o salvavita o, ancora, da situazioni di comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità.
- l'art. 90, commi 3 e 4, del D.L. n. 34/2020, convertito in legge n. 77/2020 relativo all'utilizzo della procedura semplificata per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Con riserva di fornire ulteriori approfondimenti, porgiamo cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Gino Colella