

Nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità

L'Inps, con la Circolare n. 99 del 13 Giugno 2016, ha fornito precisazioni normative ed indicazioni operative per il godimento dell'incentivo, decorrente dal 1° Gennaio 2016, per l'assunzione di lavoratori con disabilità ex art. 13, Legge 68/1999 modif. dall'art. 10 del Decreto Legislativo 14 Settembre 2015, n. 151.

.....

Con la circolare in oggetto, l'Inps ha fornito le indicazioni per il godimento dell'incentivo per l'assunzione di personale con disabilità.

Di seguito riteniamo utile riportare i punti principali, per quanto qui di interesse, della circolare, che ci forniscono indicazioni sui beneficiari, la misura, la durata e le condizioni dell'incentivo.

Disciplina normativa

L'articolo 10 del decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 (all. n. 1) ha modificato l'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, prevedendo - per le assunzioni delle persone con disabilità effettuate a partire dal 1° gennaio 2016 - un nuovo incentivo che varia, rispetto a quanto precedentemente previsto, sia in entità che per le modalità di richiesta.

Più specificamente, al fine di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità nel mondo del lavoro, la nuova formulazione dell'articolo 13, legge 68/1999 (all. n. 2), prevede, a favore dei datori di lavoro, un incentivo di tipo economico, rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, che varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla legge n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore.

Rientrano tra i datori di lavoro ammessi a godere del beneficio di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 anche gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che, come previsto dall'articolo 3, comma 6, della medesima legge 68/1999, agli stessi si applica la disciplina prevista per i datori di lavoro privati.

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

Ai sensi dell'articolo 10 del decreto legislativo n. 151 del 14 Settembre 2015, l'incentivo può essere legittimamente fruito per l'assunzione delle seguenti categorie di lavoratori:

1. lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 Dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
2. lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 Dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni;
3. lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento.

In considerazione della circostanza che il dettato normativo limita espressamente la possibilità di fruire delle agevolazioni alle sole assunzioni di lavoratori disabili, non si può godere dell'incentivo per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni sopra elencate.

Rapporti incentivati

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine, anche a tempo parziale, decorrenti dal 1° Gennaio 2016.

Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, inoltre, l'incentivo può essere riconosciuto - per tutta la durata del contratto - anche per le assunzioni a tempo determinato, purché tali rapporti abbiano una durata non inferiore a dodici mesi.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

L'incentivo spetta anche per i seguenti rapporti:

- rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;
- rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della legge 18 Dicembre 1973, n. 877, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.

Con riferimento ai contratti di somministrazione, si precisa che, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Inoltre, in considerazione del fatto che l'incentivo è finalizzato a promuovere l'occupazione di lavoratori con disabilità e che la sua misura è determinata in riferimento alla retribuzione imponibile, l'agevolazione non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore. Al riguardo, si precisa che l'indennità di disponibilità che percepisce il lavoratore non costituisce retribuzione in senso proprio, in quanto non è il corrispettivo di alcuna prestazione lavorativa e, conseguentemente, manca la base di commisurazione dell'incentivo stesso.

L'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità consente all'agenzia di godere nuovamente del beneficio fino all'originaria sua scadenza.

Misura e durata dell'incentivo

La misura del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato:

1. per i lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni, l'incentivo è pari al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

2. per i lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni, la misura dell'incentivo è, invece, pari al 35 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali;
3. per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, l'incentivo è pari al 70 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Anche la durata del beneficio varia in base alle caratteristiche del lavoratore assunto e alla tipologia di rapporto di lavoro instaurato :

1. in caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79 per cento o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni, così come per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79 per cento o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni, l'incentivo spetta per trentasei mesi;
2. per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento, l'incentivo spetta per sessanta mesi;
3. per la medesima categoria di lavoratori da ultimo citata (lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento), nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato, l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, fermo restando che, ai fini del riconoscimento dell'incentivo, questi deve avere una durata non inferiore a dodici mesi.

Come chiarito al paragrafo precedente, in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non può essere fruito durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore, né è commisurabile

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

all'indennità di disponibilità; tali eventuali periodi non determinano, però, uno slittamento della scadenza del beneficio.

L'incentivo può essere riconosciuto nei limiti di risorse specificamente stanziare, presenti nel Fondo per il diritto al lavoro dei disabili e definite con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze. L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo segue l'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Gli incentivi sono subordinati:

- a) alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006, inerente:
 - l'adempimento degli obblighi contributivi;
 - l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - il rispetto degli altri obblighi di legge; il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b) alle condizioni generali in materia di fruizione degli incentivi, come specificato al successivo paragrafo 5.2;
- c) alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione o la trasformazione;
- d) alle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'articolo 33 e dal capo primo del Regolamento (CE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.5.1. Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).

Con riferimento alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 si rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati e si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi; diversamente, la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961) - Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Le condizioni derivanti dai principi generali di fruizione degli incentivi previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 150/2015

Con riferimento ai principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, si precisa che per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'articolo 3 della legge n. 68 del 1999 questi non possono trovare applicazione.

Difatti, mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto, la previsione legale di cui all'articolo 13 della legge 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla medesima legge in considerazione della speciale condizione di svantaggio, costituita dalla disabilità.

La suddetta deroga deve considerarsi legittima solo nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie; pertanto, nell'ipotesi di assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta "quota di riserva" di cui all'art. 3 della legge 68/1999, devono trovare applicazione i medesimi principi enunciati nell'art. 31 del decreto legislativo n. 150 del 2015 e che qui si riassumono:

- 1) l'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- 2) l'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- 3) l'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c);
- 4) l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, comma 1, lettera d);
- 5) ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato (art. 31, comma 2); 6) l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3).

L'incremento occupazionale netto

L'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo, indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno successivo all'assunzione".

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

L'incentivo, in forza del disposto dell'articolo 33, paragrafo 3, del Regolamento (CE) n. 651/2014 (all. n. 3), è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;

- invalidità`;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età`;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f) del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Coordinamento con altri incentivi

In ragione della più volte richiamata finalità di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto, il datore di lavoro può godere per il medesimo lavoratore di entrambi i benefici purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali.

Il limite alla possibilità di cumulare due diversi benefici va ricercato nella normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato.

In particolare, l'articolo 33, paragrafo 5, del Regolamento (CE) 651/2014 prevede che l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi ammissibili, consistenti, come previsto dal medesimo articolo, nei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato. Inoltre, l'articolo 8,

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

paragrafo 6, precisa che gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.

Alla luce di quanto sopra esposto, la possibilità di cumulo tra il beneficio ex articolo 13 della legge n. 68/1999 e le agevolazioni contributive trova un limite nel 100% dei costi salariali per ciascun periodo di occupazione.

Ribadendo ciò che è stato previsto, tra gli altri, dall'articolo 2, paragrafo 31, del Regolamento (CE) 651/2014, si precisa che per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

Pertanto, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, la predetta agevolazione è, a titolo esemplificativo, cumulabile, laddove sussistano i presupposti legittimanti - e nel limite del 100% dei costi salariali - con l'incentivo all'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o impiegate in particolari settori produttivi o professioni, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

Con riferimento al nuovo incentivo previsto dall'articolo 1, commi 178-181, della legge n. 208 del 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016, il cumulo con il beneficio previsto dall'articolo 13 della legge n. 68/1999 è possibile senza limitazioni, in quanto l'espressa previsione del Regolamento (CE) n. 651/2014 sopra citata fa riferimento alla possibilità di cumulo nei limiti del 100% dei costi salariali solo con riferimento ad altri aiuti esentati in forza del medesimo regolamento.

L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 non è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori;
- b) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.

Con riferimento, infine, al bonus occupazionale previsto dal Programma “Garanzia Giovani”, di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014 e successive modifiche e integrazioni, si specifica che, in considerazione della natura speciale della normativa comunitaria che disciplina gli incentivi all’assunzione dei lavoratori disabili, il limite di cumulo previsto dal Regolamento (CE) n. 651/2014 prima citato, prevale sul disposto del decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015, per il quale il bonus occupazionale deve considerarsi cumulabile con altri incentivi all’assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali. Pertanto, l’incentivo per l’assunzione di disabili è cumulabile con il bonus occupazionale previsto dal Programma “Garanzia Giovani” nel limite del 100% dei costi salariali.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)