



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



FORMAPP E I CONSULENTI DEL LAVORO
TUOI PARTNER PER LA FORMAZIONE IN AZIENDA

IL SUPERMINIMO E I CONTRATTI A TERMINE NEL RINNOVO DEI CONTRATTI COLLETTIVI: COSA STA SUCCEDENDO?

Docente: Dott. Dario Ceccato

DI COSA PARLIAMO

- La retribuzione. Elementi, salario minimo, contratti collettivi;
- Come erogare un superminimo. Meglio erogare un acconto?
- Focus. Il patto di non concorrenza. Come scriverlo?
- Le previsioni del ccnl terziario 2024 sull'assorbimento contrattuale e sull'una tantum
- Il tempo determinato. Quali causali nel 2024?
- Studi professionali, cooperative e terziario. Quali causali sono state previste per il ricorso al termine?

LA RETRIBUZIONE

La **retribuzione** costituisce il corrispettivo dell'effettiva prestazione fornita dal lavoratore subordinato a favore del datore di lavoro (**principio di corrispettività**), in dipendenza del rapporto di lavoro. Se manca la prestazione viene sospeso il diritto alla retribuzione.

In via generale, la retribuzione è determinata liberamente dalle parti, nel rispetto di un limite minimo, che la giurisprudenza ha individuato nei valori di paga base fissati dai contratti collettivi.

In via generale, il datore di lavoro ha l'obbligo di corrispondere la retribuzione a fronte della prestazione resa dal lavoratore. Fanno eccezione alcuni casi in cui, per assenza del lavoratore, manca la prestazione ma al lavoratore spetta comunque la retribuzione ed altri in cui, per impossibilità sopravvenuta, la prestazione non viene resa e il datore di lavoro (talvolta) è esonerato dal pagamento della retribuzione.

Il diritto alla retribuzione è previsto dalla **Costituzione** nell'art. 36:

«Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a se' e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa».

L'art. 36 della Costituzione è una norma fondamentale che non ha un solo valore programmatico vincolante per il legislatore di attuazione del principio in esso contenuto ma contiene anche un principio idoneo a regolare direttamente il rapporto di lavoro. Tale principio si concretizza in un diritto indisponibile del lavoratore ad una retribuzione che sia proporzionata e sufficiente.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Elementi della retribuzione

La retribuzione può essere corrisposta in denaro o in natura. La determinazione degli elementi che la compongono e la fissazione della loro entità sono attuate in gran parte dalla contrattazione collettiva e individuale e, in minor misura, dalla legge e dagli accordi interconfederali.

Normalmente si parla di retribuzione innanzitutto con riferimento alla retribuzione mensile, ai compensi corrisposti con frequenza superiore al mese (**mensilità aggiuntive**) e a tutta una serie di altri compensi quali, ad esempio, quelli corrisposti in relazione alla **variazione dell'orario di lavoro**, alla **cessazione del rapporto** e alle **assenze del lavoratore**.

Elementi di base:

1 minimo contrattuale:

detto anche minimo tabellare, paga base, minimo di paga base; rappresenta la retribuzione minima dovuta al lavoratore la cui entità è fissata dai contratti collettivi di categoria in relazione a ciascuna qualifica contrattuale.

Il minimo contrattuale costituisce il principale compenso da considerare per tutti gli istituti contrattuali collegati alla prestazione lavorativa e alle assenze retribuite e la base per la determinazione di altri compensi, come ad esempio le mensilità aggiuntive.

2 indennità di contingenza:

in molti contratti è ormai conglobata nel minimo contrattuale.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE (1)

3 Elemento Distinto della Retribuzione (EDR):

Viene erogato dal 1° gennaio 1993 a tutti i lavoratori del settore privato (con esclusione dei dirigenti), indipendentemente dal contratto applicato e dalla qualifica rivestita.

Questo elemento retributivo concorre al calcolo dell'imponibile fiscale e previdenziale ed è altresì computato per il calcolo del TFR.

3.1 Elementi perequativi

Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione di secondo livello, i contratti collettivi nazionali di lavoro di categoria stabiliscono che sia riconosciuto un importo, nella misura ed alle condizioni concordate nei medesimi contratti con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, a titolo di elemento di garanzia retributiva, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale di categoria.

Sarà necessario verificare, in ragione della contrattazione collettiva applicata, oltre alle condizioni di spettanza (es. anzianità, data di erogazione e continuità del rapporto di lavoro) e quelle di maturazione (regola dei 15 giorni, riduzione in caso di utilizzo ammortizzatori sociali), anche la possibilità di una sua riduzione in ragione di prassi, contrattazione collettiva aziendale o premialità individuali che comportino un trattamento economico ulteriore rispetto a quanto previsto dal CCNL.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE (2)

4 scatto di anzianità:

Costituiscono una voce della retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva ed erogata al compimento di una determinata anzianità di servizio del lavoratore presso una medesima azienda. Gli importi variano in base alla qualifica e vengono periodicamente incrementati a scadenze diverse, a seconda del contratto collettivo applicabile. Inoltre, possono essere indicati in cifra fissa, oppure calcolati in percentuale su determinati elementi retributivi individuati dai contratti collettivi.

Elementi accessori: il superminimo:

consiste in un compenso, pattuito nel contratto individuale o nell'ambito della contrattazione aziendale, il cui importo si aggiunge al minimo contrattuale spettante al lavoratore.

Il superminimo può essere:

- *Superminimo collettivo*: elemento retributivo previsto dal ccnl di settore e corrisposto alla generalità dei lavoratori o ai lavoratori inquadrati in una determinata mansione o livello. Generalmente il superminimo collettivo è assorbibile.
- *Superminimo individuale*: elemento retributivo stabilito da accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore. Può essere non assorbibile o assorbibile.

CONTRATTI COLLETTIVI

Il contratto collettivo è un accordo tra un gruppo di lavoratori e un datore di lavoro o un gruppo di datori di lavoro per determinare le condizioni applicabili a ciascun rapporto individuale.

La contrattazione collettiva ha una doppia funzione:

- Fissa le **condizioni economico-normative** del rapporto di lavoro subordinato, divenendo il punto di riferimento per la regolamentazione del contratto individuale di lavoro.
- Regola i **rapporti tra i soggetti** protagonisti alla contrattazione collettiva (relazioni sindacali).

I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori sono espressione di autonomia privata. Il CCNL è un contratto atipico di natura privatistica (**diritto comune**): le norme che lo disciplinano sono esclusivamente quelle del codice civile sui contratti in generale.

Il CCNL **disciplina** i trattamenti economici e normativi minimi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati.

COME EROGARE UN SUPERMINIMO. MEGLIO EROGARE UN ACCONTO?

Ma alla fine cosa è un superminimo? Non essendoci una definizione giuridica dello stesso, deve rilevarsi come si tratti di una deroga migliorativa della parte retributiva rimessa alla contrattazione collettiva.

La Giurisprudenza, abbastanza consolidata, ritiene che nell'impossibilità giuridica di stabilire cosa sia il superminimo, si sia ritenuto che ogni emolumento ultra minimo debba ritenersi sempre assorbibile, a meno che le parti non prevedano diversamente (ex multis Cass., 21 luglio 2023, n. 21928; Trib. Milano, 27 aprile 2023, n. 1509; App. Milano, 12 aprile 2023, n. 434; Cass., 29 agosto 2012, n. 14689; Cass., 17 luglio 2008, n. 19750).

Forse è per questo che il contratto collettivo della metalmeccanica dispone *«a decorrere dal 1° gennaio 2017, gli aumenti dei minimi tabellari assorbono gli aumenti individuali riconosciuti successivamente a tale data, salvo che siano stati concessi con una clausola espressa di non assorbibilità»*

Si tratterebbe di una presunzione relativa, sempre suscettibile di prova contraria, per la quale in assenza di espressa previsione, la maggiorazione retributiva si considera conglobata all'interno di futuri aumenti contrattuali o dell'inquadramento in un livello superiore.

Diversamente, il superminimo diverrebbe non assorbibile solo laddove i contraenti dello stesso avessero espressamente deciso in tal senso, magari legando l'erogazione dell'emolumento a meriti, gravosità della mansioni o altri indicatori soggettivi.

COME EROGARE UN SUPERMINIMO. MEGLIO EROGARE UN ACCONTO?

In ogni caso dobbiamo considerare alcuni fattori:

- una crescente conflittualità in tema di assorbimento, al verificarsi di molteplici fattori (l'azienda potrebbe non aver assorbito per molto tempo, dizioni letterali della contrattazione collettiva di difficile applicazione, il variare della giurisprudenza);
- l'assenza di un esame accurato dell'incidenza del c.d. decreto trasparenza nella parte in cui richiede di identificare gli elementi che «compongo» la retribuzione;

Tali fattori portano a ritenere, come peraltro in qualche modo «suggerito» dal ccnl del terziario, che l'acconto o l'anticipazione siano da preferirsi rispetto alla dizione «superminimo» in quanto ontologicamente assorbibili.

Il tutto, cercando di scrivere una clausola che possa considerare molteplici eventi (l'assorbimento riguarderà solo gli aumenti del minimo o anche eventuali emolumenti maturabili da contratto collettivo?).

IL SUPERMINIMO. IL CASO DEL TERZIARIO

Confcommercio attraverso una nota del 29 marzo 2024 vuole dare una lettura applicativa dell'articolo 216 del contratto collettivo.

Art. 216 – ipotesi di accordo del 22 marzo 2024 – modifica del 28 marzo 2024

«A fronte di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Non possono essere assorbiti gli aumenti corrisposti collettivamente e unilateralmente dal datore di lavoro nel corso dei sei mesi immediatamente precedenti la scadenza del presente contratto.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali erogati dal 1° gennaio 2022.»

IL SUPERMINIMO. IL CASO DEL TERZIARIO

Nota di Confcommercio del 29 marzo 2024

«Rispetto ai criteri di assorbimento previsti all'art. 216 del CCNL, viene stabilito che, per gli importi erogati dalle aziende, che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, gli aumenti contrattuali di cui all'art. 213 del CCNL sono assorbibili in uno dei due seguenti casi:

- *Gli aumenti erogati dalle aziende sono previsti come assorbibili da un accordo sindacale;*
- *Gli aumenti erogati dalle aziende siano da atto unilaterale purché espressamente stabilito all'atto della concessione ed erogati dal 1° gennaio 2022 a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali (AFAC).*

Pertanto, secondo i nuovi criteri previsti per le erogazioni unilaterali, per ritenersi assorbibili dagli aumenti contrattuali, gli importi sono soggetti a una duplice condizione, ovvero devono essere specificamente riconosciuti a titolo di acconto o anticipazione su futuri aumenti contrattuali e, inoltre, devono essere erogati a decorrere dal 1° gennaio 2022».

L'art. 216, rubricato «assorbimenti» vorrebbe determinare una disciplina «organica» della coesistenza tra eventuali superminimi assorbibili riconosciuti ai lavoratori e futuri aumenti contrattuali.

Quanto disposto esclude categoricamente l'assorbimento degli emolumenti legati al merito ed alla performance per poi consentire la permeabilità degli aumenti tabellari in presenza di superminimi ed alcune condizioni.

IL SUPERMINIMO. IL CASO DEL TERZIARIO

Dobbiamo chiederci cosa succederebbe se ci trovassimo di fronte ad un superminimo pattuito tra azienda e lavoratore con delle condizioni che sono diverse sia dal primo caso (merito) che dai successivi secondi (unilateralità).

Leggendo l'art. 216 si deve pervenire ad una tassatività di previsione (rimessa solo ad erogazioni post 01.01.2022 a titolo di acconto o AFM). Tale interpretazione appare possibile attesa la parola «solo» evidenziata nel quarto comma e, *ad abundantiam*, dalla natura stessa del precetto che, evidentemente, voleva sancire ciò che prescrive, ovvero determinare l'assorbimento **solo** di alcuni istituti.

Bisogna precisare che la parola «unilaterale» non viene menzionata nel testo dell'art. 216, sebbene citata da parte della associazione datoriale.

L'ipotesi di rinnovo si riferisce a quanto stabilito «*nell'atto di concessione*», pacificamente attraendosi alla previsione di assorbimento, la quale, come noto, deve riferirsi ad acconti o anticipazioni su futuri aumenti contrattuali erogati dal 01 gennaio 2022.

Il concetto di «unilateralità» non appare chiaro. Ribandendo la sua assenza dal testo contrattuale, secondo Confcommercio una delle condizioni per l'assorbimento deriverebbe da una previsione **unilaterale** (aziendale) con erogazioni dal 01 gennaio 2022 a titolo di acconto futuri aumenti e/o anticipazione.

Si potrebbero dunque ritenersi escluse quelle pattuizioni (quindi non atti unilaterali) dal novero delle voci oggetto di assorbimento?

IL SUPERMINIMO. IL CASO DEL TERZIARIO

Si fa riferimento al concetto di «erogazione» dal 01 gennaio 2022 la quale, grazie alla nota di Confcommercio, si comprende doversi leggere come «riconoscimento» più che «pagamento». Con ciò se ne deriva che i c.d. superminimi «vecchi» non possano essere assorbiti dagli attuali aumenti tabellari.

Nei fatti appare evidente che solo gli acconti futuri aumenti e/o gli anticipi erogati (ovvero riconosciuti) dal 2022 possano essere, a detta del CCNL, assorbibili.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Datore di lavoro e lavoratore possono concordare che successivamente alla cessazione del rapporto (per qualsiasi motivo) il lavoratore sia obbligato a non svolgere attività in proprio o alle dipendenze di altri, in concorrenza con il precedente datore di lavoro.

Tale accordo può essere raggiunto in qualsiasi momento dello svolgimento del rapporto di lavoro e anche dopo la sua conclusione.

la disciplina sul patto di non concorrenza è applicabile a tutti lavoratori dipendenti, a prescindere dal fatto che svolgano mansioni direttive o compiti non intellettuali. Rileva il fatto che il dipendente operi in settori nei quali il datore di lavoro possa subire pregiudizio (Cass. 19 aprile 2002 n. 5691).

Requisiti: a pena di nullità, il patto di non concorrenza deve:

- Essere stipulato in **forma scritta**;
- Stabilire un vincolo contenuto entro determinati **limiti di oggetto, luogo e tempo**;
- Prevedere un **corrispettivo** a favore del lavoratore.

Limite di oggetto: Il patto può riguardare qualsiasi attività lavorativa che possa competere con quella del datore di lavoro e non deve quindi limitarsi alle sole mansioni svolte nel corso del rapporto. Non può essere talmente ampio da impedire al lavoratore di esplicare la propria professionalità al punto da comprometterne ogni potenzialità reddituale.

Limite di luogo: la valutazione della congruità del luogo entro cui è vietata l'attività è in stretto collegamento con l'oggetto: se il lavoratore in funzione della propria professionalità riesce a svolgere un'attività lecita anche in ambito spaziale molto ampio, il patto è valido.

PATTO DI NON CONCORRENZA (1)

Limite temporale: massimo di durata di un patto di non concorrenza è di **3 anni (5 per i dirigenti)**, che decorrono dal primo giorno successivo alla cessazione dell'attività lavorativa. L'eventuale durata maggiore convenuta si riduce automaticamente a 3 anni.

Il **corrispettivo** deve essere congruo, cioè proporzionato all'obbligo imposto al lavoratore. La legge non stabilisce né la forma del corrispettivo, né le modalità di erogazione.

Scioglimento del patto di non concorrenza:

Il patto di non concorrenza è equiparabile ad un contratto e, pertanto, può essere sciolto solo con il consenso di entrambe le parti. È nulla la clausola che affida la possibilità di risoluzione del patto stesso unicamente al datore di lavoro, alla data della cessazione del rapporto o per il periodo successivo.

Violazione del patto:

Se il patto viene violato dal datore di lavoro, il lavoratore può agire per ottenere il compenso o per risolvere il contratto. In caso di violazione da parte del lavoratore, l'azienda può ripetere i compensi già erogati e chiedere il risarcimento dei danni provocati dal lavoratore. In caso di violazione da parte del lavoratore, l'azienda può ripetere i compensi già erogati e chiedere il risarcimento del danno provocati dal lavoratore.

LE PREVISIONI DEL CCNL TERZIARIO 2024

ART. 213 - UNA TANTUM

Con l'accordo è stato riconosciuto un ulteriore importo a titolo di *una tantum*, alle seguenti condizioni:

- 350,00 euro per i dipendenti inquadrati al IV livello, da riparametrarsi sugli altri livelli (come riportato nella tabella sottostante);
- L'importo a titolo di *una tantum* viene riconosciuto esclusivamente ai lavoratori **in forza** alla data del **22 marzo 2024**, ovvero alla data di entrata in vigore dell'accordo di rinnovo.

livello	01/07/2024	01/07/2025
Quadro	€ 303,81	€ 303,81
I	€ 273,67	€ 273,67
II	€ 236,76	€ 236,76
III	€ 202,34	€ 202,34
IV	€ 175,00	€ 175,00
V	€ 158,11	€ 158,11
VI	€ 141,95	€ 141,95
VII	€ 121,53	€ 121,53

IL TEMPO DETERMINATO. QUALI CAUSALI NEL 2024?

In data 22 marzo 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo del contratto collettivo nazionale denominabile Terziario Distribuzione e Servizi, il quale prevede nuove causali del rapporto di lavoro a tempo determinato, abrogando le precedenti causali.

Le tipologie di causali

- **Riduzione impatto ambientale:** lavoratori assunti con specifiche professionalità e impiegati direttamente nei processi organizzativi e/o produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi;
- **Terziario avanzato:** lavoratori assunti per specifiche mansioni di progettazione, di realizzazione e di assistenza e vendita di prodotti innovativi, anche digitali, nell'ambito del terziario avanzato;
- **Digitalizzazione:** lavoratori assunti con specifiche professionalità per lo sviluppo di metodologie e di nuove competenze in ambito digitale;
- **Nuove aperture:** lavoratori assunti per aperture di nuova unità produttiva/operativa e ristrutturazione nel periodo massimo di 24 mesi a far data dal giorno della nuova apertura di unità produttiva/operativa o nel periodo massimo di 24 mesi nella fase di ristrutturazione di unità produttive/operative, intesa come espansione della superficie di vendita o apertura di nuovi reparti;
- **Incremento temporaneo:** lavoratori assunti per progetti o incarichi temporanei di durata superiore ai 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi continuativi, per una durata massima di 24 mesi;

IL TEMPO DETERMINATO. QUALI CAUSALI NEL 2024? (1)

- **Saldi:** lavoratori nei periodi interessati dai saldi relativi alle vendite di fine stagione, sia invernali che estive, come da specifica regolamentazione regionale;
- **Ferie:** lavoratori assunti nei periodi interessati dallo svolgimento di fiere individuate dal calendario fieristico nazionale e internazionale compresi tra sette giorni precedenti e sette giorni successivi la fiera;
- **Festività natalizie:** lavoratori assunti durante le festività natalizie, nel periodo compreso tra il 15 novembre e il 15 gennaio;
- **Festività pasquali:** lavoratori assunti durante le festività pasquali, nel periodo compreso tra quindici giorni precedenti e quindi giorni successivi al giorno di Pasqua.

Le suddette causali potranno essere legittimamente apposte ai contratti di durata superiore ai 12 e non eccedenti i 24 per proroghe o rinnovi contratti oltre i 12 mesi o per il rinnovo di un contratto (indipendentemente dalla durata) e dovranno essere dettagliate per giustificarne le ragioni in rapporto alla durata, al di là del mero «titolo», per evitare il rischio contenzioso.

È importante sottolineare che tali causali sono utilizzabili da tutte le imprese applicanti il CCNL TDS, senza alcuna distinzione tra settori produttivi. Inoltre, la contrattazione di secondo livello, territoriale e/o aziendale, potrà individuare ulteriori causali.

STUDI PROFESSIONALI, COOPERATIVE. QUALI CAUSALI SONO STATE PREVISTE PER IL RICORSO AL TERMINE?

Studi Professionali:

Le parti firmatarie del CCNL individuano le seguenti casuali che consentono la stipula o il rinnovo di contratti a termine fino a 24 mesi:

- Incremento temporaneo;
- Nuova attività.

Cooperative:

Il CCNL prevede le seguenti casuali:

- a) Punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- b) Per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del CCNL durante il periodo annuale programmato di ferie;
- c) Per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri e altre istituzioni pubbliche o private;
- d) Per l'effettuazione di nuove attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché promozionale non ordinarie in collaborazione con ASL, Province, Regioni, Comuni, Ministeri o altri Enti di durata predefinita fino alla strutturazione definitiva delle attività stesse;

STUDI PROFESSIONALI E COOPERATIVE. QUALI CAUSALI SONO STATE PREVISTE PER IL RICORSO AL TERMINE?

- e) Per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla cooperativa;
- f) In caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- g) Per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo «b» di cui all'art. 1 L. 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it
contatti@larisorsaumana.it



La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 642217 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-370446
P.IVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921
Numero REA: MO-416376
P.IVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



Autorizzazione Min. e Iscrizione Albo Agenzie per il Lavoro Prot. 0090 del 10/07/2020
Autorizzazione RER allo svolgimento dell'attività di intermediazione del personale - Prot. LV.2016.0000514 del 28/09/2016
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.1434 del 12/09/2019
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 - per la formazione n° 869 del 27/04/2015

Accreditamento RER delibera Giunta Regionale n. 1837 del 05/11/2018 (Cod. Org. 12927) per la Formazione Continua e Permanente e Apprendistato
Accreditamento Regione Toscana decreto n. 19591 del 10/12/2018 (Codice Organismo Of0062)
Accreditamento Regione Lombardia Iscrizione all'Albo regionale dei soggetti accreditati per i Servizi di Istruzione e Formazione Professionale al numero di iscrizione 1141 del 03/04/2019