



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



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



La gestione dei lavoratori somministrati dopo le modifiche del Collegato Lavoro

Programma

- La durata massima delle missioni a termine presso l'utilizzatore
- Il limite di utilizzo dei lavoratori somministrati
- L'obbligo della causale e le esclusioni previste dal Collegato Lavoro
- Le regole condivise con il contratto a tempo determinato ordinario
- Le attività stagionali e l'utilizzo di lavoratori somministrati



Limite di durata

Somministrazione di Lavoro – Limite di durata

Assunzione a tempo indeterminato e somministrazione a termine - articolo 31, comma 1

Viene **abrogata la norma che prevedeva la possibilità di non computare**, nella **durata massima** dei contratti a termine, i **lavoratori assunti a tempo indeterminato** dall'Agenzia per il Lavoro e poi **somministrati a termine**.

- Si trattava di una norma nata con il decreto legge n. 104/2020 (cd. decreto “Agosto”) e successivamente prorogata sino alla Legge n. 14/2023. La disposizione era prevista sino al 30 giugno del 2025.

Articolo 31, comma 1 – Decreto Legislativo n. 81/2015

Se il contratto di lavoro tra l'Agenzia per il Lavoro ed il lavoratore somministrato è a tempo indeterminato, il periodo di somministrazione a termine non si computa nel massimale di durata prevista dall'articolo 19, comma 2.

Somministrazione di Lavoro – Limite di durata

Attenzione

Ai fini del calcolo del periodo di **24 mesi**, si conteggeranno solo i periodi di missione a termine che lavoratore abbia effettuato per le missioni avviate successivamente al **12 gennaio 2025**, data di entrata in vigore della modifica normativa in esame, senza computare le missioni già svolte in vigore della precedente disciplina. (ML, circ. 6/2025)

Periodo di somministrazione a termine	Durata della somministrazione	Durata del rapporto ai fini del calcolo del massimale di durata complessiva previsto dall'art. 19, comma 2, del D.L.vo 81/2015
dal 1° giugno al 31 dicembre 2024	7 mesi	0 mesi
dal 1° ottobre 2024 al 31 dicembre 2025	15 mesi	11 mesi e 18 gg
dal 1° aprile 2025 al 31 marzo 2026	12 mesi	12 mesi

Ritengo, comunque, che dovranno essere conteggiate anche le missioni avvenute precedentemente la normativa agevolante.

Somministrazione di Lavoro – **Limite di durata**

Riepilogo

Esistono **2 limiti** di durata nei contratti a termine

per singolo contratto a termine

24 mesi

art. 19, comma 1, D.L.vo 81/2015

dalla sommatoria di più rapporti a termine

Quanto previsto dai
contratti collettivi

art. 19, comma 2, D.L.vo 81/2015

In caso di mancata previsione
contrattuale: **24 mesi**

Analisi dell'articolo 19, comma 1, del Decreto Legislativo n. 81/2015

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. **Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi,** solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: ... [**causali**]

Analisi dell'articolo 19, comma 2, del Decreto Legislativo n. 81/2015

1. La **durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato** intercorsi tra lo **stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti
2. Conclusi per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale** e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro
3. Ad **esclusione**
 - delle **diverse disposizioni dei contratti collettivi**
 - delle **attività stagionali**, di cui all'articolo 21, comma 2
4. **Non può superare i 24 mesi**
5. Ai fini del computo di tale periodo **si tiene** altresì **conto dei periodi di missione** aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, **nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato**.

Sanzione

Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Articolo 19, comma 2, del Decreto Legislativo n. 81/2015

2. *Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato* intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. *Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.* Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

CARATTERISTICHE

- Contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale
- Sommando anche le missioni in somministrazione a termine (calcolate dal 18 luglio 2012)

ESCLUSIONI

- Rapporti a termine per motivi stagionali
- I dirigenti
- Gli OTD nelle aziende agricole
- Le aziende in star-up innovativo (DL 179/2012) - sino a 48 mesi anche con un solo contratto a TD
- Contratti che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica
- Altre tipologie contrattuali (es. contratti intermittenti, co.co.co., ecc.)

Sanzione

Qualora venga **superato il limite massimo**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato** dalla data di tale superamento. (articolo 38, comma 2)

Inoltre, è prevista una **sanzione amministrativa** pecuniaria **da 250 a 1.250 euro** (articolo 40, comma 1)

AUMENTO DELLA DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

Diversa durata prescritta dalla contrattazione collettiva rispetto alla previsione legale

Contratto assistito (solo con contratto a TD diretto)

Prosecuzione di fatto (solo con contratto a TD diretto)

Cambio inquadramento (mansioni di diverso livello e categoria legale)



Percentuale massima di lavoratori somministrati

Somministrazione di lavoro - **Percentuale massima**

Somministrazione a tempo determinato

Limite di utilizzo - articolo 31, comma 2

Il numero dei lavoratori a **Tempo Determinato diretto** ed in **Somministrati a termine** non può eccedere complessivamente il **30%** dei lavoratori a Tempo Indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (arrotondamento + - 0,5)

La regola

- può essere rivista dai **contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore
- va applicata tenendo **fermo il limite** (legale o contrattuale) **disposto per i soli TD ordinari** (20% o quanto diversamente previsto dai contratti collettivi applicati sempre dall'utilizzatore)

Somministrazione di lavoro - **Percentuale massima**

Somministrazione a tempo determinato

Non rientrano nei limiti quantitativi di utilizzo dei lavoratori in **somministrazione a TD** i soggetti:

- a) nella **fase di avvio di nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da **imprese start-up innovative** (art. 25, commi 2 e 3, del decreto legge n. 179/2012), per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle **attività stagionali**, di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici **spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- e) per **sostituzione di lavoratori assenti**;
- f) con **lavoratori di età superiore a 50 anni**.

Inoltre, non rientrano nei limiti di utilizzo i soggetti:

- assunti dal somministratore con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**
- **disoccupati** che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali
- lavoratori **svantaggiati** o molto **svantaggiati**, come individuati dal D.M. 17 ottobre 2017 del Min. Lavoro

Somministrazione di lavoro - **Percentuale massima**

Somministrazione a tempo indeterminato

Limite di utilizzo - articolo 31, comma 1

Il numero dei lavoratori somministrati a **Tempo Indeterminato** non può eccedere il **20%** dei lavoratori a Tempo Indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti (arrotondamento + - 0,5)

La regola

- può essere rivista dai **contratti collettivi** applicati dall'utilizzatore
- sono esclusi da questa percentuale e come tale possono essere somministrati senza limiti:
 - assunti con **contratto di apprendistato**;
 - **ex disoccupati** dopo un periodo di disoccupazione non agricola di **almeno 6 mesi**;
 - lavoratori assunti dopo un periodo di fruizione dell'**integrazione salariale da almeno 6 mesi**;
 - **lavoratori** qualificati come «**svantaggiati**» o «**molto svantaggiati**», così come individuati dal D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro.



Somministrazione di lavoro - **Percentuale massima**

Sanzione

Qualora la somministrazione di lavoro avvenga al di **fuori dei limiti** previsti, il lavoratore può chiedere la **costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore**, con effetto dall'inizio della somministrazione.



Causale

Somministrazione di lavoro - Causale

Somministrazione a tempo determinato

Assenza dell'obbligo di indicare la causale per alcune categorie di lavoratori - articolo 34, comma 1

Nei contratti di somministrazione a termine viene prevista la **non obbligatorietà della causale**, anche quando il contratto abbia una durata superiore ai 12 mesi, qualora il lavoratore somministrato sia:

- un **disoccupato** che gode da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di un ammortizzatore sociale,
- un **lavoratore svantaggiato** o **molto svantaggiato**

Ragion per cui, qualora si dovesse attivare un rapporto di somministrazione a termine, per una durata superiore ai 12 mesi, con uno di questi soggetti, l'utilizzatore non dovrà subordinare l'attivazione del rapporto di lavoro alla presenza di una motivazione da indicare all'interno del contratto di assunzione sottoscritto tra l'Agenzia ed il lavoratore.

Somministrazione di lavoro - **Causale**

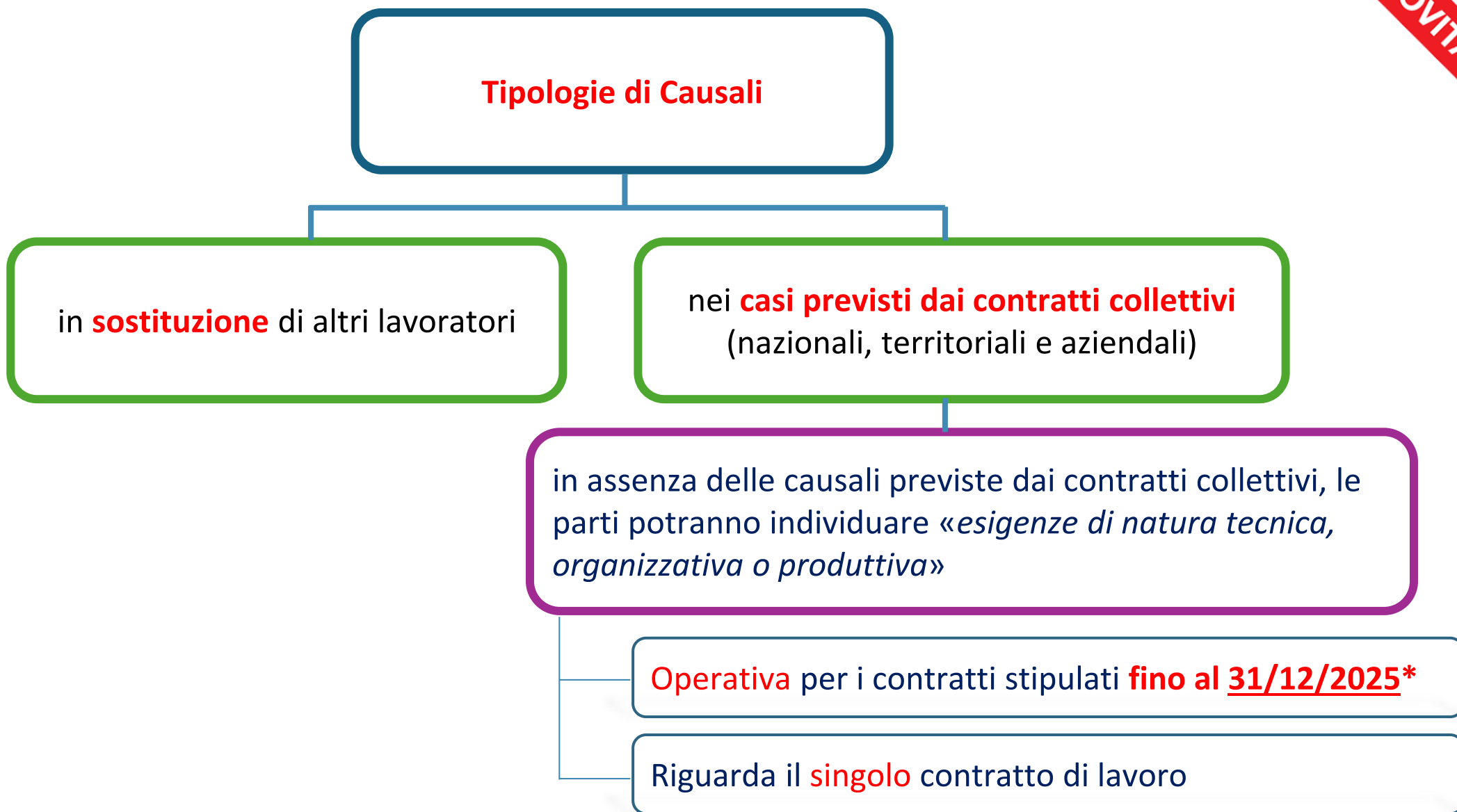
Chi sono i **lavoratori svantaggiati** o **molto svantaggiati** (Decreto del Min. Lavoro del 17/10/2017)

Lavoratori svantaggiati sono coloro per i quali ricorra, in via alternativa, una delle seguenti condizioni:

- a) sono **privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**;
- b) abbiano un'**età** compresa **tra i 15 e i 24 anni**;
- c) **non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale** (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) abbiano **superato i 50 anni di età**;
- e) siano **adulti che vivono soli con una o più persone a carico**;
- f) siano **occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25%**;
- g) appartengano a una **minoranza etnica di uno Stato membro UE** e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

Lavoratori molto svantaggiati

- privi da almeno 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito
- privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengono a una delle categorie indicate dalle lettere da b) a g)



* Decreto Milleproroghe (Decreto-legge n. 202 del 27 dicembre 2024)



Periodo di prova

Somministrazione di lavoro - **Periodo di prova**

La **durata del periodo di prova** va **proporzionata** alla **durata del contratto**



PERIODO DI PROVA



giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario



Qualora **più favorevole**, si applica quanto previsto dalla **contrattazione collettiva**

Viene considerata più favorevole per il lavoratore una minore estensione del periodo di prova (ML, circ. 6/2025)

in ogni caso

⌚ **rapporti fino a 6 mesi**: minimo 2 giorni - massimo 15 giorni

⌚ **rapporti > di 6 mesi e < a 12 mesi**: non superiore a 30 giorni

per i contratti dai 12 mesi in su: 1 giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario



Dubbio

Ma la **durata del periodo di prova** non doveva essere **proporzionata** alla **durata** del contratto ed alle **mansioni** da svolgere?



Dubbio

Ma la **durata del periodo di prova** non doveva essere **proporzionata** alla **durata** del contratto ed alle **mansioni** da svolgere?

Decreto legislativo n. 104/2022

Art. 7 - Durata massima del periodo di prova (ante Collegato Lavoro)

...

2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in **misura proporzionale** alla **durata del contratto e alle mansioni da svolgere in relazione alla natura dell'impiego**. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

...



Dubbio

Ma la **durata del periodo di prova** non doveva essere **proporzionata** alla **durata** del contratto ed alle **mansioni** da svolgere?

Decreto legislativo n. 104/2022

Art. 7 - Durata massima del periodo di prova (**post Collegato Lavoro**)

...

2. Nel rapporto di lavoro a tempo determinato, il periodo di prova è stabilito in **misura proporzionale** alla **durata** del contratto e alle **mansioni** da svolgere in relazione alla natura dell'impiego. **Fatte salve le disposizioni più favorevoli della contrattazione collettiva, la durata del periodo di prova è stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni quindici giorni di calendario** a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro. **In ogni caso** la durata del periodo di prova non può essere inferiore a due giorni né superiore a quindici giorni, per i rapporti di lavoro aventi durata non superiore a sei mesi, e a trenta giorni, **per quelli aventi durata superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi**. In caso di rinnovo di un contratto di lavoro per lo svolgimento delle stesse mansioni, il rapporto di lavoro non può essere soggetto ad un nuovo periodo di prova.

...

Somministrazione di lavoro - **Periodo di prova**

Durata del periodo di prova nei contratti a TD

Il **rinnovo** di un contratto di lavoro, per lo svolgimento delle **stesse mansioni**, **non può essere soggetto a un nuovo periodo di prova**.

Il contratto a tempo determinato è **privo di periodo di prova** qualora vi sia stato un:

- pregresso rapporto a tempo determinato;
- pregresso rapporto in somministrazione;
- pregresso rapporto a tempo indeterminato, poi interrotto;
- pregresso contratto intermittente (verificare la durata delle prestazioni);
- pregresso rapporto in collaborazione;

Durata del periodo di prova nei contratti a TD

La reiterazione è ammessa:

- per **mansioni diverse**;
- qualora sia **decorso un apprezzabile lasso di tempo** rispetto al contratto precedente (Cass., sentenza n. 8237/2015);
- qualora tra un rapporto e l'altro siano **mutati**, nel frattempo, **taluni fattori** (Cass., sentenza n. 8237/2015 e ordinanza n. 28252/2018), esempio: il contesto sociale e lavorativo, le capacità professionali, le abitudini di vita, le condizioni di salute del lavoratore, ovvero l'organizzazione aziendale.



Attività stagionali

Somministrazione di lavoro - Attività stagionali

Per utilizzare **lavoratori in somministrazione**, deve essere il CCNL applicato dall'utilizzatore a dover introdurre discipline specifiche in materia di lavoro stagionale in somministrazione.

(INL, nota 716 del 26 aprile 2023)

Somministrazione di lavoro - Attività stagionali

Attività stagionali - interpretazione autentica

L'articolo 21, comma 2 («*stop & go*») si interpreta nel senso che rientrano nelle attività stagionali, e come tali sono escluse dalla regola che prevede l'obbligo di una vacanza contrattuale tra 2 contratti a termine:

- le attività stagionali indicate dal D.P.R. n. 1525 del 1963,
- le attività organizzate per fare fronte ad una intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, nonché le esigenze tecnico produttive o collegate a cicli stagionali dei settori produttivi o dei mercati serviti dall'impresa, secondo quanto previsto dai contratti collettivi* di lavoro, ivi compresi quelli già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge.
 - è indispensabile precisare, analiticamente, in che modo quelle caratteristiche si riscontrano nelle singole attività definite come stagionali, in quanto non basta un mero richiamo formale e generico nell'accordo stesso (ML, circ. 6/2025)

*stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative nella categoria, ai sensi dell'art. 51 del D.L.vo 81 del 2015.

Somministrazione di lavoro - Attività stagionali

Attività stagionale da contratto collettivo

Qualora l'attività stagionale sia prevista all'interno di un accordo sindacale, è fondamentale chiarire che dette attività rappresentano una esigenza riferita ad un ciclo stagionale ben definito ovvero ad una intensificazione dell'attività lavorativa, anche in questo caso individuata all'interno di un periodo predeterminato.

Per tale motivo è **indispensabile precisare, analiticamente, in che modo quelle caratteristiche si riscontrano nelle singole attività definite come stagionali**, in quanto non basta un mero richiamo formale e generico nell'accordo stesso.

Somministrazione di lavoro - Attività stagionali

Ai contratti a termine stipulati per **attività stagionali** non si applica

il cd. “*stop & go*”

l'**obbligo** di indicare una **causale**

il **limite** di durata **massima complessiva**

il **limite** quantitativo

Somministrazione di lavoro - Attività stagionali



L'INPS, prendendo spunto dall'interpretazione sulle attività stagionali, ha chiarito quali **contratti a termine per attività stagionali** sono **esentati** dal **versamento della maggiorazione contributiva** (1,40% e 0,50% in caso di rinnovo):

per lo svolgimento delle **attività stagionali** previste nell'elenco allegato al **DPR 1525/1963**

per lo svolgimento delle **attività stagionali**, così come **identificate dall'interpretazione autentica**, previste da **CCNL** che hanno **definito le attività stagionali entro il 31/12/2011**

Inoltre sono **esentati i contratti a termine** stipulati:

per **motivi sostitutivi**

nelle **pubbliche amministrazioni**

per **lavoro domestico**

per l'assunzione di **operai agricoli**

se assunti per lo svolgimento, nel territorio della **Provincia di Bolzano**, delle attività stagionali definite dai **contratti collettivi** stipulati entro il 31 dicembre 2019

i **rapporti extra** di durata non superiore a 3gg, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi



Contribuzione

Somministrazione di lavoro - Contribuzione aggiuntiva

Maggiorazione contributiva dell'**1,40%** alla quale si aggiunge una contribuzione addizionale dello **0,50% per ogni rinnovo** del contratto a termine (non riguarda i rapporti a TD del settore domestico).

La contribuzione addizionale sarà crescente ad ogni rinnovo.

Il contributo addizionale (0,50%) non si applica ai:

- contratti **stipulati prima del 14 luglio 2018** (vigore del decreto dignità);
- lavoratori assunti a termine in **sostituzione** di lavoratori assenti;
- lavoratori assunti per **attività stagionali** previste dal DPR 1525/63;
- rapporti in **apprendistato** (ad eccezione dell'apprendistato stagionale);
- lavoratori dipendenti dalle **Pubbliche Amministrazioni**.



Adempimenti

Somministrazione di lavoro - **Adempimenti**

Obbligazione solidale

L'**utilizzatore è obbligato in solido** con l'Agenzia per il Lavoro (datore di lavoro) a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e a versare i relativi contributi previdenziali, salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore.

Premi di risultato

I contratti collettivi applicati dall'utilizzatore stabiliscono modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle **erogazioni economiche correlate ai risultati** conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.



Divieti

Somministrazione di lavoro - **Divieti**

- 
- a) per la **sostituzione** di **lavoratori** che esercitano il diritto di **sciopero**;
 - b) **presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto:**
 - sia concluso **per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti**
 - abbia una **durata iniziale non superiore a 3 mesi**
 - c) **presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario**, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d) da parte di datori di lavoro che **non abbiano effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.



Comunicazioni

Utilizzatore

- **Comunica all'ApL il trattamento economico e normativo** applicato ai lavoratori dipendenti che svolgono le medesime mansioni dei lavoratori da somministrare.
- **Comunica all'ApL ed al lavoratore** qualora vi sia un **cambio di mansioni e di livello** (superiore o inferiore) rispetto a quelle dedotte in contratto.

Qualora non provveda, risponde in via esclusiva:

- *per le differenze retributive spettanti al lavoratore occupato in mansioni superiori*
- *per l'eventuale risarcimento del danno derivante dall'assegnazione a mansioni inferiori.*

- **Ogni 12 mesi**, anche per il tramite della associazione datoriale, **comunica alle RAS o RSU**, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria:
 - **il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi,**
 - **la durata degli stessi,**
 - **il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.**

In caso di mancata comunicazione o di comunicazione non corretta rispetto all'effettivo utilizzo dei lavoratori somministrati - sanzione amministrativa da 250 a 1.250 euro.

- **Informa** i lavoratori somministrati **dei posti vacanti.**
- **Comunica all'ApL** gli elementi che dovranno formare oggetto della **contestazione disciplinare**, ai sensi dell'art. 7 legge n. 300/1970.

Somministrazione di lavoro - Comunicazioni

Somministratore

- Comunica per iscritto al lavoratore la **data di inizio** e la **durata** prevedibile della **missione**, all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore.
- **Informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute** connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento dell'attività lavorativa per la quale essi vengono assunti. **Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore.**

AFFIDATEVI ALLA NOSTRA COMPETENZA

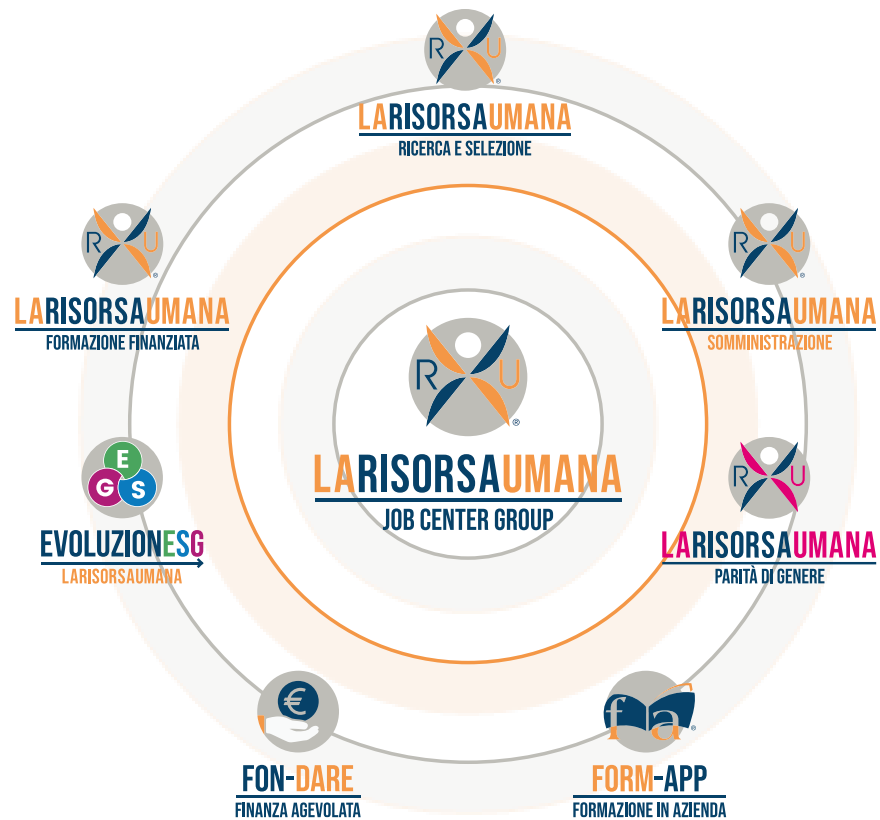
ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

Siamo a vostra disposizione per supportarvi per ogni esigenza aziendale!



PERCHE' SCEGLIERCI?

PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE!





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. 059642217 - Fax 059690921
Numero REA: MO-370446
P.IVA e C.F. 01971890353
Cap. Soc. €1.500.000,00 I.v.
www.larisorsaumana.it - selezione@larisorsaumana.it



**CLUST-ER
INNOVATE**
INNOVAZIONE NEI SERVIZI



Form-App srl u.s.
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 0598635146 - Fax 059690921
Numero REA: MO-416376
P.IVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. €300.000,00 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
Accreditamento Regione Marche per la formazione continua Decreto n.739 1434 del 12/09/2022
Accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro n°308 del 24/04/2015 per la formazione n° 869 del 27/04/2015
Accreditamento Regione Puglia per Servizio di Programmazione della Formazione Professionale – AD n. 288 del 16/02/2021

Accreditamento Regione Emilia-Romagna ai sensi DGR 201/2022 con Dec.Dir.4814 del 07/03/2024 Ambito "Formazione per l'accesso all'occupazione, continua e permanente anche in apprendistato" (Cod.Org.12927)
Accreditamento Regione Toscana per la Formazione ai sensi del DGRT 1407/16 – Decreto 19591 del 10/12/2018 (Cod.Org OF0062)
Accreditamento Regione Toscana allo svolgimento dei servizi al lavoro ai sensi DPGR 8.08.2003 n. 47/R con D.Dirig.ARTI n.768 del 02/10/2023 Sez. Prov. Prato
Accreditamento Regione Lombardia ai sensi DGR 6696/2022 – Albo Regionale-Sez.B per la Formazione nr. 1141 del 03/04/2019
Ente formativo accreditato alla Formazione Continua Obbligatoria per i Consulenti del Lavoro - Delibera n. 239 del 28.10.2022 CNOCDL
FORM-APP SRL è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della Società LA RISORSA UMANA.IT SRL ai sensi dell'art. 2497 Bis del Codice Civile