



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



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

Le novità alle porte dell'estate

Dott. Dario Ceccato



Di cosa parliamo oggi?

- Le autovetture in suo promiscuo. Cosa è successo dopo la conversione in legge del decreto bollette
- Il DL 60/2024 e le agevolazioni under 35 e bonus donne.
- I decreti ministeriali e le circolari INPS 90 e 91. Come applicare le agevolazioni;
- La posizione del Ministero del lavoro in tema di dimissioni per fatti concludenti. Tutto chiaro vero?
- Il Congedo parentale: terzo mese all'80% secondo l'INPS
- La partecipazione attiva dei lavoratori all'esercizio dell'impresa. Cosa succederà?

Le autovetture in suo promiscuo

MISURE PER LA RIDUZIONE DEI SUSSIDI AMBIENTALMENTE DANNOSI – GLI AUTOVEICOLI

REVISIONE FRINGE BENEFIT AUTO

Art. 1, comma 48 Legge di Bilancio

1. Per il raggiungimento degli obiettivi di transizione ecologica ed energetica, mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici previsti nell'ambito dei documenti programmatici, **la lettera a) del comma 4 dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, è sostituita dalla seguente:**

« a) per gli autoveicoli indicati nell'articolo 54, comma 1, lettere a), c) e m), del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, i motocicli e i ciclomotori **di nuova immatricolazione, concessi in uso promiscuo con contratti stipulati a decorrere dal 1° gennaio 2025**, si assume il 50 per cento dell'importo corrispondente ad una percorrenza convenzionale di 15.000 chilometri calcolato sulla base del costo chilometrico di esercizio desumibile dalle tabelle nazionali che l'Automobile club d'Italia elabora entro il 30 novembre di ciascun anno e comunica al Ministero dell'economia e delle finanze, il quale provvede alla pubblicazione entro il 31 dicembre, con effetto dal periodo d'imposta successivo, al netto delle somme eventualmente trattenute al dipendente. **La predetta percentuale è ridotta al 10 per cento per i veicoli a batteria a trazione esclusivamente elettrica e al 20 per cento per i veicoli elettrici ibridi plug-in** ».



GLI AUTOVEICOLI IN USO PROMISCUO dal 2025

Che la norma in discussione sia complessa dal punto di vista operativo, è tematica nota. Basti pensare che sono stati proposti tre distinti emendamenti (*Legge di Stabilità*, *conversione in legge del Decreto Milleproroghe*, *conversione in legge del Decreto Bollette*) sempre arenati o ritirati.

Tutti gli emendamenti avevano come **oggetto** quello di postergare l'entrata in vigore della norma in discussione, quantomeno sino al 30.06.2025, al fine di consentire alle società di *leasing* o di noleggio di poter consegnare veicoli richiesti nel 2024 **entro il primo semestre 2025**, con salvaguardia del benefit previgente.

Nessuno degli emendamenti aveva mai voluto o pensato di disciplinare un altro fenomeno, ovvero il **conferimento nel 2025 di un autoveicolo immatricolato nel 2024 o precedentemente**.

In tal senso vedasi ancora parere AE del 14 agosto 2020



GLI AUTOVEICOLI IN USO PROMISCUO dal 2025 - LE AUTO ELETTRICHE

Dal punto di vista visivo, il **comma 48** sembra voler incentivare la **mobilità elettrica**.

Ma è davvero così?

Con l'**interpello 421 del 2023** (in **contrapposizione** all'interpello n°329 del 2022) abbiamo assistito ad una completa **chiusura** da parte **dell'AE** in relazione ai rimborsi dei kwh sostenuti dal lavoratore tramite il proprio impianto domestico).

Questa chiusura da parte dell'AE è stata ribadita anche in occasione di TELEFISCO del 04 febbraio 2025 dove l'Agenzia ha di nuovo ribadito l'impossibilità di poter disporre il rimborso dei kwh sostenuti dai lavoratori per le ricariche domestiche.

Pertanto ad oggi l'attribuzione di un autovettura a motore endotermico, nonostante il benefit maggiore, appare più economica, se compreso il costo carburante, di un veicolo elettrico con ricariche domestiche non rimborsabili.

GLI AUTOVEICOLI IN USO PROMISCOUO – LA REVOCA

È possibile revocare l'assegnazione delle autovetture ad uso promiscuo?

La revoca dell'autoveicolo in uso promiscuo è ammissibile a determinate condizioni:

- Secondo la giurisprudenza di legittimità (Cassazione 19092/2017 e 19258/2019), la garanzia di irriducibilità della retribuzione non si applicherebbe a componenti retributive che siano erogate per compensare particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, cioè caratteristiche estrinseche, non correlate con le qualità professionali del lavoratore, e quindi suscettibili di riduzione, una volta venute meno, nelle nuove mansioni, quelle specifiche modalità che ne risultavano compensate.
- Per queste ragioni, revocare l'autovettura assegnata a uso promiscuo al dipendente, a seguito di una modifica delle mansioni svolte – ad esempio un viaggiatore che non può più viaggiare– rappresenta un legittimo esercizio dello *ius variandi* datoriale, non protetto dal principio di irriducibilità della retribuzione.
- Per converso, invece, se l'attribuzione dell'autovettura anche a uso personale rappresenta un vero e proprio benefit, un valore di riconoscimento dell'elevata professionalità e, casomai, del ruolo apicale del lavoratore, senza correlazioni con la mansione assegnata e con la sua modalità di svolgimento, allora è possibile concludere che il beneficio in natura è tutelato dalla irriducibilità della retribuzione e, qualora, l'autovettura venga successivamente revocata al dipendente, questi avrà diritto a una contropartita economica che permetta di mantenere invariata la retribuzione.

La contropartita economica può essere così quantificata:

Tribunale di Milano (sentenza 8457/2013). Corretto applicare le «tariffe Aci nel valore mensile espressamente indicato in busta paga», che «rappresenta la valorizzazione di ogni utilità derivante dall'uso personale del mezzo aziendale idoneo a remunerare i lavoratori, per equivalente monetario, del mancato utilizzo del bene aziendale per fini personali»;

Tribunale di Roma (sentenza 17 dicembre 2008). Necessario considerare l'effettivo vantaggio economico in termini di risparmio di spesa



DECRETO BOLLETTE

- Il 30/04/2025 è entrato in vigore la Legge 60/2025 che ha consentito la conversione, con modificazioni, del decreto-legge 28 febbraio 2025, n. 19, recante misure urgenti in favore delle famiglie e delle imprese di agevolazione tariffaria per la fornitura di energia elettrica e gas naturale nonché per la trasparenza delle offerte al dettaglio e il rafforzamento delle sanzioni delle Autorità di vigilanza.
- Tuttavia all'art. 6 del provvedimento, è stato aggiunto il comma 2 bis il quale recita:
- Al fine di assicurare la progressiva attuazione delle misure finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di transizione energetica nel rispetto dei principi di progressività e proporzionalità per le famiglie e le imprese, all'articolo 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, dopo il comma 48 è inserito il seguente:
- "48-bis. Resta ferma l'applicazione della disciplina dettata dall'articolo 51, comma 4, lettera a), del citato testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, nel testo vigente al 31 dicembre 2024, per i veicoli concessi in uso promiscuo dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024 nonché per i veicoli ordinati dai datori di lavoro entro il 31 dicembre 2024 e concessi in uso promiscuo dal 1° gennaio 2025 al 30 giugno 2025".



Assonime:

La circolare Assonime n. 12 del 26 maggio 2025 concentra la propria attenzione sul regime transitorio e sulla clausola di salvaguardia, offrendo alcune chiavi di lettura di particolare rilievo.

In primo luogo, con il termine "regime transitorio" viene individuata la possibilità di continuare ad applicare la disciplina vigente nel periodo compreso tra il 1° luglio 2020 e il 31 dicembre 2024 – introdotta dalla legge di bilancio 2020 – ai veicoli aziendali concessi in uso promiscuo all'interno dell'arco temporale indicato.

La prima osservazione formulata da Assonime mira a scollegare l'applicazione della normativa fiscale previgente dal singolo soggetto beneficiario della concessione. In particolare, la lettura proposta dalla circolare (fermo restando il richiamo all'opportunità di un intervento chiarificatore da parte dell'Agenzia delle Entrate) tende a ricondurre la legittimità dell'applicazione della disciplina anteriore alla flotta aziendale di veicoli concessi in uso promiscuo alla data del 31 dicembre 2024, prescindendo quindi dall'identità dei lavoratori fruitori del benefit.

Assonime:

In linea con tale interpretazione, Assonime evidenzia che la disciplina fiscale vigente fino al 31 dicembre 2024 potrà continuare ad applicarsi sino all'esaurimento **del parco veicoli già in uso promiscuo alla medesima data**. Tale esaurimento potrà derivare da eventi quali la rottamazione, la restituzione al locatore, ovvero la vendita del veicolo. Seguendo tale impostazione, risulterebbe possibile estendere l'applicazione del regime previgente anche ai casi di proroga della concessione del medesimo veicolo aziendale.

Con riguardo alla clausola di salvaguardia, essa trova fondamento in un'ulteriore previsione contenuta nel cosiddetto "Decreto Bollette", la quale consente l'applicazione della disciplina vigente alla data del 31 dicembre 2024 anche ai veicoli ordinati entro tale data e concessi in uso promiscuo entro il 30 giugno 2025. Con riferimento al primo requisito – rappresentato dall'ancoraggio al regime precedente – rileva, dunque, la data dell'ordine del veicolo, che deve essere effettuato non oltre il 31 dicembre 2024.

Secondo la lettura fornita da Assonime, il legislatore avrebbe inteso preservare l'applicazione della disciplina previgente a quei veicoli destinati a confluire (anche potenzialmente) nella flotta aziendale, rimanendo così coerente con il quadro normativo precedente di cui all'articolo 51, comma 4, del TUIR. Anche in tale contesto, la circolare pone in evidenza come il punto di riferimento interpretativo **sia rappresentato dal veicolo oggetto della concessione**, piuttosto che dal singolo beneficiario del fringe benefit, analogamente a quanto rilevato in merito alla portata del regime transitorio.

Infine, la medesima circolare sottolinea che l'estensione dell'applicabilità del regime previgente ai veicoli concessi in uso promiscuo entro il 30 giugno 2025 assume natura di clausola di salvaguardia. Tale clausola, per sua natura, deve intendersi come **facoltativa** e derogabile, in favore di eventuali condizioni più vantaggiose. In tal senso, si ipotizza che possano configurarsi ipotesi di miglior favore – tali da rendere più conveniente l'applicazione delle nuove disposizioni – in caso di concessione, a partire dal 1° gennaio 2025, di veicoli elettrici o ibridi di nuova immatricolazione.



GLI AUTOVEICOLI IN USO PROMISCUO – COSA FARE

Capiti i problemi, dobbiamo decidere cosa fare:

1. Per prima cosa potrebbe essere opportuno predisporre una lettera che spiega, a chi fosse stato destinatario di frange elevati all'inizio dell'anno, il cambio di rotta normativo;
2. Secondariamente **dobbiamo adeguare i valori dei benefit alle norme attualmente in vigore**, anche al fine del calcolo del TFR e dell'imponibile contributivo.
3. Da ultimo, in **caso di valore normale**, dobbiamo chiedere al lavoratore la rendicontazione analitica dei percorsi personali, al fine di una corretta implosione.



DL 60/2024
Le agevolazioni under 35
e bonus donne
Circolari INPS 90 e 91

DECRETO COESIONE: AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME - giovani

Il **Decreto Coesione**, pubblicato in GU 7 maggio 2024 n. 105, dispone misure di riduzione del costo del lavoro per incentivare l'**occupazione qualificata**, ma, nel contempo, anche forti incentivi per l'**autoimprenditorialità** sia territoriale che qualificata.

Una delle tematiche di maggior interesse riguarda l'articolo 22 del suddetto decreto ovvero il c.d. bonus under 35

Art. 22 – Bonus giovani

1. Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Fermo quanto previsto dal comma 4, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME - giovani

3. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo di cui al comma 1, ferme restando le condizioni di cui al comma 2, è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

4. L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta altresì con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo.

5. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

6. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME – giovani

7. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 10.

Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, anche tenendo conto dei vincoli territoriali della copertura finanziaria, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e 254,1 milioni di euro per l'anno 2027, si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

8. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME - giovani

9. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7.

11. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 1 a 10, del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

L'ultimo comma è la chiave di volta dell'intero sistema.

UNDER 35 TIMELINE

TIMELINE:

- **07 maggio 2024.** Pubblicazione del DL n°60/2024 denominato “Coesione”
- **06 luglio 2024.** Conversione del decreto in legge n°157/2024;
- **12 dicembre 2024.** Ad oltre 7 mesi dalla pubblicazione del decreto legge assistiamo alla richiesta di “pre-notification contacts” da parte dell’Italia alla Commissione Ue per l’autorizzazione alle agevolazioni del “youth bonus”.
- Successive richieste di chiarimenti da parte della Commissione del 12 dicembre, 20 dicembre e 14 gennaio 2025 con risposta da parte della patria del calcio (ahimè) rispettivamente del 16 dicembre, 03 e 016 gennaio 2025;
- Autorizzazione della Commissione UE **del 31 gennaio 2025** per 1,1 miliardi di euro;
- Pubblicazione del decreto interministeriale del **27 febbraio 2025**
- **07 marzo 2025.** Ritirato il decreto
- **metà marzo 2025.** Notizia a merito della quale il Ministro del Lavoro ha ottenuto l’autorizzazione UE alle agevolazioni dal 01 settembre 2024
- **26 marzo 2025.** Il Sottosegretario al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Claudio Durigon, rispondendo, in data 26 marzo 2025, ad una interrogazione a risposta immediata presso la Commissione Lavoro della Camera dei deputati, ha chiarito che l’esonero contributivo previsto dall’articolo 22, del Decreto Legge n. 60/2024 (bonus giovani under35), **non avendo carattere selettivo non costituisce aiuto di stato e pertanto la sua applicazione non necessita della preventiva autorizzazione della Commissione UE dal momento che si colloca al di fuori del perimetro di applicazione della disciplina europea.**
- **12 maggio 2025:** pubblicazione della circolare 90 da parte dell’INPS



CIRCOLARE INSP 90/2025

Con la **circolare n. 90 del 12 maggio 2025**, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la gestione degli adempimenti previdenziali relativi a tale incentivo.

Caratteristiche dell'Incentivo

Il beneficio consiste in un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati che, entro il 31 dicembre 2025, assumano o trasformino contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, riferiti a lavoratori che, alla data dell'assunzione o trasformazione, non abbiano compiuto 35 anni di età e non siano mai stati occupati con contratto a tempo indeterminato nel corso della loro vita lavorativa.

Per la verifica di questo primo requisito, alla base dell'agevolazione esistono varie modalità, anche combinate tra loro, per evitare di trovarsi nella scomoda situazione di dover scoprire in seguito di non aver diritto all'incentivo e doverlo restituire, aggravato di sanzioni ed interessi.

Solitamente si procede a far autocertificare l'assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato al lavoratore, oltre a verificare tale assenza nel portale INPS tramite l'apposito applicativo (che sicuramente è d'aiuto anche non avendo valore certificativo e quindi non essendo infallibile). Infine, potrebbe essere opportuno anche una richiesta dello storico dei precedenti rapporti di lavoro, tramite il modello C2.

Destinatari dell'Incentivo

La misura è rivolta a tutti i datori di lavoro privati, indipendentemente dalla natura giuridica dell'impresa, inclusi quelli operanti nel settore agricolo. Sotto il profilo soggettivo, l'incentivo riguarda giovani che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri. Sono esclusi i dirigenti, i lavoratori domestici e i contratti di apprendistato, salvo che l'apprendistato non sia proseguito in un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



CIRCOLARE INSP 90/2025

Differenziazione dell'Incentivo

Una delle principali novità di questo esonero è che l'importo dell'esonero contributivo varia in base alla sede operativa del datore di lavoro:

1. Per la generalità delle aziende: per le assunzioni o trasformazioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, l'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore.
2. Per le aziende operanti nell'Area ZES: per le assunzioni o trasformazioni effettuate fino al 31 dicembre 2025 in sedi o unità produttive ubicate nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna), l'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili per ciascun lavoratore.

Requisiti per la Fruizione dell'Incentivo

Oltre al rispetto dei presupposti previsti dall'articolo 22 del decreto-legge n. 60/2024, il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, nonché delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori. Per l'esonero maggiorato destinato ai datori di lavoro dell'Area ZES, è richiesto anche il rispetto delle condizioni generali in materia di aiuti di Stato

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME - donne

In riferimento alle **donne** il decreto Coesione dispone all'art. 23 il cosiddetto «**bonus donne**» prevedendo il riconoscimento, per un periodo massimo di 24 mesi, di un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributivi previdenziali a carico del datore di lavoro con limite massimo di importo di 650 euro su base mensile. Questo esonero è previsto nel caso in cui i datori assumano a tempo indeterminato a partire **dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025** ma, l'assunzione in questo caso deve determinare *«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.»*

Art. 23 – Bonus donne

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici di cui al comma seguente è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 4 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME - donne

2. Il beneficio di cui al comma 1 si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché' in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

3. Le assunzioni di cui al comma 1 devono comportare 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 dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME - donne

4. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e di 115,7 milioni di euro per l'anno 2027.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 7. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. All'onere derivante dal primo periodo del presente comma pari a 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e a 115,7 milioni di euro per l'anno 2027 si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

5. L'esonero di cui al comma 1 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al comma 1 è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.



AGEVOLAZIONI PREVISTE PER CHI ASSUME - donne

6. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, e per la definizione dei rapporti con INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 4.

CIRCOLARE INPS 91/2025

Con la **circolare n. 91 del 12 maggio 2025**, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per la gestione degli adempimenti previdenziali relativi al Bonus Donne.

L'agevolazione, denominata "Bonus Donne" e spiegata nell' articolo 23 della circolare n.91 dell'INPS, prevede per tutti datori di lavoro privati la possibilità di usufruire di una riduzione dell'onere contributivo salvo che, all'interno della medesima unità produttiva, nei sei mesi precedenti alla nuova assunzione abbia effettuato dei licenziamenti individuali collettivi.

Vengono indicate tre categorie diverse di donne "svantaggiate" per le quale il datore può richiedere l'esonero:

- Le donne che, indipendentemente dalla loro residenza, sono prive di un rapporto di lavoro regolarmente retributivo da almeno i 24 mesi precedenti.
- Le donne che sono residenti nelle regioni appratenti alla Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e che sono prive di un rapporto di lavoro regolarmente retribuito da almeno i 6 mesi precedenti.
- Le donne che sono impiegate in settori o professioni, che vengono classificati attraverso un Decreto da parte del Ministero del lavoro, in cui la disparità occupazionale di genere risulta elevata.

Per rapporto di lavoro regolarmente retribuito ci si riferisce al Decreto Ministeriale del 17 ottobre 2017 che dice: *"coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917"*.

Si fa quindi riferimento alla remunerazione su base annua, la quale deve essere inferiore ai limiti esenti da imposizione stabiliti dal TUIR: per il lavoro l'autonomo il limite è di 5.500 euro mentre per il lavoro parasubordinato è di 8.500 euro.

CIRCOLARE INPS 91/2025

Durata e Decorrenza dell'incentivo

L'esonero contributivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate:

- Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, per le donne prive di impiego da almeno 24 mesi o impiegate in settori a elevata disparità di genere.
- A partire dal 31 gennaio 2025, data di autorizzazione della Commissione Europea, per le donne residenti nelle Regioni ZES e prive di impiego da almeno 6 mesi.

La durata massima dell'agevolazione è di 24 mesi, ridotta a 12 mesi per le donne "svantaggiate" ma non "molto svantaggiate", secondo la classificazione europea.

Una condizione necessaria: l'incremento occupazionale

Il terzo comma dell'art.23 sottolinea una condizione, necessaria, che il datore di lavoro deve rispettare per poter usufruire del suddetto beneficio: l'incremento occupazionale netto.

La crescita occupazionale viene calcolata facendo la differenza dei lavoratori occupati in ciascun mese e la media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Il datore di lavoro dovrà, infatti, mantenere l'incremento occupazionale nel tempo, altrimenti verrà meno il diritto ad usufruire dell'agevolazione.

Il datore potrà tornare a goderne solo nel momento in cui dimostrerà di rispettarlo, non avendo diritto alle somme perse nei mesi precedenti.

La suddetta regola non opera se la mancata crescita occupazionale nel tempo è imputabile ad una delle seguenti situazioni: dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamento per giusta causa di un lavoratore.

Dimissioni per fatti concludenti

La circolare n°6 del 2025 e le dimissioni per fatti concludenti

In data 27 marzo 2025 viene pubblicata la circolare n°6 del Ministero del Lavoro in applicazione del c.d. collegato lavoro (L n°203/2024)

La stessa, tra i diversi argomenti, richiama:

- La tematica del periodo di prova per i contratti a termine (art 13 Legge n°203/2024) andando ad istituire come il termine della contrattazione collettiva non potrà mai essere superiore a 15 o 30 giorni
- Il fatto che *«Per quanto riguarda i criteri in base ai quali valutare quali disposizioni contrattuali siano più favorevoli rispetto alla previsione normativa, occorre considerare che generalmente – in applicazione del principio del favor praestatoris, per il quale in ambito lavoristico è da preferire l'interpretazione che accorda una maggiore tutela al lavoratore – viene considerata più favorevole per il lavoratore una minore estensione del periodo di prova, a causa della precarietà che lo stesso comporta per il lavoratore».*

Diversamente in tema di **dimissioni per fatti concludenti**, osserviamo come:

- La comunicazione all'Ispettorato del Lavoro può essere consegnata anche in un giorno successivo alla scadenza del termine previsto per le dimissioni de facto (che sia 15 giorni o il termine del ccnl);
- Nel caso in cui il CCNL applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale, in ossequio al già richiamato principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo in melius le disposizioni di legge. Se, viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale.
- Quando la norma fa riferimento ad un termine previsto dal ccnl NON fa riferimento alle disposizioni in relazione ai licenziamenti per giusta causa, trattandosi di due fattispecie diverse ed alternative.
- *«Resta ferma la facoltà dei CCNL di disciplinare espressamente la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, stabilendo un termine diverso – e più favorevole – da quello fissato dalla norma per ricondurre all'assenza ingiustificata l'effetto risolutivo del rapporto»*

Congedo parentale

Il Congedo parentale

A seguito dell'entrata in vigore della legge di bilancio 2025 (art. 1, comma 217, legge n. 207/2024), l'INPS ha pubblicato, con la circolare n. 95 del 26 maggio 2025, le istruzioni operative per rendere effettiva la nuova misura di elevazione dell'indennità di congedo parentale all'80% della retribuzione per un ulteriore mese, corrispondente al terzo mese complessivo di congedo fruito. La disposizione modifica l'art. 34 del D.lgs. 151/2001 e si inserisce nel quadro progressivo di rafforzamento delle tutele genitoriali, già avviato con le precedenti leggi di bilancio del 2023 e del 2024.

Il beneficio si applica esclusivamente ai lavoratori dipendenti, inclusi quelli adottivi, affidatari o collocatari, e può essere fruito in tutte le modalità previste dalla normativa: intera, frazionata (a mesi, a giorni, o in modalità oraria), purché entro i primi sei anni di vita del minore o dall'ingresso dello stesso nel nucleo familiare in caso di adozione o affidamento. Entrambi i genitori hanno diritto a questo terzo mese, purché non trasferibile, da gestirsi anche in forma frazionata.

La decorrenza della nuova disciplina è fissata al 1° gennaio 2025. Per poter accedere al beneficio, è necessario che il congedo di maternità o paternità obbligatorio si sia concluso dopo il 31 dicembre 2024. In tale contesto, sono computabili anche i periodi di interdizione post-partum eventualmente disposti dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro e i giorni di maternità non fruiti prima del parto.



Il Congedo parentale

Quanto agli aspetti operativi, l'INPS ha previsto l'introduzione di nuovi codici da utilizzare nei flussi UNIFORMI: "PG4" per il congedo orario e "PG5" per quello giornaliero, entrambi riferiti a periodi indennizzati all'80% e spettanti fino al sesto anno del minore. Tali codici si applicano anche ai bambini nati prima del 1° gennaio 2025, purché il genitore abbia concluso l'obbligatorio dopo il 31 dicembre 2024. Per i conguagli relativi a periodi già dichiarati con codici non aggiornati, l'INPS dispone l'utilizzo del codice "M047" per la restituzione delle somme conguagliate al 30% e del codice "L331" per la regolarizzazione all'80%.

Infine, l'Istituto sottolinea l'obbligo, in capo ai datori di lavoro, di aggiornare le denunce già trasmesse, anche con riferimento agli eventi giornalieri, tramite flussi di variazione o l'utilizzo dell'elemento <MesePrecedente>, al fine di garantire la coerenza e l'esattezza dei dati contributivi e retributivi.



La partecipazione attiva dei lavoratori

Partecipazione attiva

La partecipazione attiva dei lavoratori a livello aziendale è disciplinata all'interno della Legge 76 del 15 maggio 2025 ai capi II, III, IV e V.

Trattasi di norma di iniziativa popolare, edita dalla CISI.

CAPO II – Partecipazione gestionale dei lavoratori

Art. 3 - Partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza

1. Nelle imprese nelle quali lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza, in base al sistema dualistico di cui agli articoli 2409-octies e seguenti del codice civile, gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti al consiglio di sorveglianza.
2. L'individuazione dei rappresentanti dei lavoratori al consiglio di sorveglianza e' regolata sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi, nel rispetto dei requisiti di professionalità e onorabilità stabiliti per i componenti del consiglio nonché delle disposizioni delle lettere a) e b) del decimo comma dell'articolo 2409-duodecies del codice civile.
3. Tra i membri del consiglio di sorveglianza può essere prevista la presenza di almeno un rappresentante dei lavoratori che aderiscono ai piani di partecipazione finanziaria di cui all'articolo 6 della presente legge.

Partecipazione attiva

Art. 4 - Partecipazione al consiglio di amministrazione

1. Nelle società che non adottano il sistema dualistico di cui agli articoli 2409-octies e seguenti del codice civile, gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione al consiglio di amministrazione e, altresì, al comitato per il controllo sulla gestione di cui all'articolo 2409-octiesdecies del codice civile, ove costituito, di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti.
2. Gli amministratori di cui al comma 1 sono individuati dai lavoratori dipendenti della società sulla base delle procedure definite dai contratti collettivi.
3. Gli amministratori di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo devono essere in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 2409-septiesdecies del codice civile nonché dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dallo statuto della società o, in mancanza, dai codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria.
4. Gli amministratori designati ai sensi dei commi 1 e 2 non possono assumere incarichi direttivi, qualora non già ricoperti nella medesima impresa, entro il termine di tre anni dalla cessazione del mandato.

Partecipazione attiva

Capo III Partecipazione economica e finanziaria dei lavoratori

Art. 5 - Distribuzione degli utili

1. Per l'anno 2025, in deroga a quanto previsto dall'articolo 1, comma 182, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in caso di distribuzione ai lavoratori dipendenti di una quota degli utili di impresa non inferiore al 10 per cento degli utili complessivi, effettuata in esecuzione di contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il limite dell'importo complessivo soggetto all'imposta sostitutiva disciplinata dal citato comma 182 è elevato a 5.000 euro lordi. Restano ferme le disposizioni dei commi da 183 a 189 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

2. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione del comma 1, valutate in 49 milioni di euro per l'anno 2025 e in 800.000 euro per l'anno 2026, si provvede ai sensi dell'articolo 15, comma 1.

Art. 6 - Piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori

1. Nelle aziende di cui all'articolo 1, in coerenza e nel rispetto della normativa vigente, possono essere previsti piani di partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti. Tali piani possono individuare, oltre agli strumenti di partecipazione dei lavoratori al capitale della società di cui agli articoli 2349, 2357, 2358 e 2441, ottavo comma, del codice civile, determinando le condizioni di tale partecipazione, anche l'attribuzione di azioni in sostituzione di premi di risultato, ferma restando la disciplina di cui all'articolo 1, commi da 184-bis a 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Per l'anno 2025 i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato di cui al secondo periodo, per un importo non superiore a 1.500 euro annui, sono esenti dalle imposte sui redditi per il 50 per cento del loro ammontare.

2. Alle minori entrate derivanti dal comma 1, valutate in 21 milioni di euro per l'anno 2025, si provvede ai sensi dell'articolo 15, comma 1.



Partecipazione attiva

Capo IV Partecipazione organizzativa dei lavoratori

Art. 7 - Piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro

1. Le aziende di cui all'articolo 1 possono promuovere l'istituzione di commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori, finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.

Art. 8 - Soggetti di riferimento della partecipazione organizzativa

1. Le aziende possono prevedere nel proprio organigramma, in esito a contratti collettivi aziendali, le figure dei referenti della formazione, dei piani di welfare, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e della genitorialità nonché quelle dei responsabili della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità.

2. Le imprese che occupano meno di trentacinque lavoratori possono favorire, anche attraverso gli enti bilaterali, forme di partecipazione dei lavoratori all'organizzazione delle imprese stesse.



Partecipazione attiva

Capo V Partecipazione consultiva dei lavoratori

Art. 9 - Consultazione preventiva

1. Fatto salvo quanto previsto dalla legge o dai contratti collettivi di cui all'articolo 2, comma 1, lettera g), del decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, nell'ambito di commissioni paritetiche, le rappresentanze sindacali unitarie o le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore possono essere preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali.
2. I contratti collettivi definiscono la composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione.
3. Nel caso di consultazione sugli argomenti di competenza negoziale, le commissioni paritetiche possono fornire materiali ed elementi utili al tavolo contrattuale.

Partecipazione attiva

Art. 10 - Procedura di consultazione

1. Il datore di lavoro convoca la commissione paritetica di cui all'articolo 9 mediante comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata. La consultazione ha inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione. I rappresentanti dei lavoratori che compongono la commissione paritetica possono presentare, in sede di procedura di consultazione, un parere scritto, da allegare al verbale di consultazione. La procedura di consultazione, salvo diverso accordo, si intende conclusa decorsi dieci giorni dal suo inizio, anche in caso di mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

2. Entro trenta giorni dalla chiusura della procedura, il datore di lavoro convoca la commissione paritetica al fine di illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica.

3. La consultazione si svolge con vincolo di riservatezza rispetto alle informazioni la cui divulgazione risulti in contrasto con norme di legge o con quanto stabilito dai contratti collettivi.

4. Nei casi di controversie interpretative in ordine alle modalità di esecuzione delle procedure, ovvero di presunte violazioni delle stesse, i componenti delle commissioni paritetiche possono rivolgersi alla Commissione nazionale permanente di cui all'articolo 17-bis della legge 30 dicembre 1986, n. 936, introdotto dall'articolo 13 della presente legge, per ottenere una sua pronunzia.

5. Al termine della procedura di consultazione, con riferimento ai temi ivi discussi, le aziende possono dare avvio alla definizione congiunta, nell'ambito delle commissioni paritetiche, di piani di miglioramento e di innovazione, secondo quanto previsto dall'articolo 7.

Art. 11 - Salvaguardia dei contratti collettivi

1. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore previste dai contratti collettivi.

AFFIDATEVI ALLA NOSTRA COMPETENZA

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

Siamo a vostra disposizione per supportarvi per ogni esigenza aziendale!



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

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

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



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



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