



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA



CHI SIAMO

Form-App è la divisione per la Formazione Aziendale de **La Risorsa Umana Job Center Group**.

A differenza di più noti competitors, il gruppo **La Risorsa Umana - Form-App** è di proprietà e capitale **TOTALMENTE ITALIANI**

L'OFFERTA

FORM-APP NASCE PER OFFRIRE SERVIZI DI FORMAZIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA, SEGUENDO TOTALMENTE LA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI E PROPONENDO CORSI SPECIFICI A SUPPORTO DELLE ESIGENZE AZIENDALI.

FORM-APP SI OCCUPA DI TUTTA LA FORMAZIONE IN AMBITO AZIENDALE: CORSI DI FORMAZIONE PER APPRENDISTI, CORSI PER DIPENDENTI E DATORI DI LAVORO, CORSI FAD E **CORSI OBBLIGATORI SULLA SICUREZZA**. INOLTRE, GRAZIE ALLA COLLABORAZIONE CON LA RISORSA UMANA, OFFRE ANCHE L'OPPORTUNITA' DI FINANZIARE LA FORMAZIONE ATTRAVERSO I **FONDI INTERPROFESSIONALI**.

FORMAZIONE APPRENDISTI

FORM-APP E' SPECIALIZZATA NELL'EROGAZIONE DELLA FORMAZIONE DEGLI APPRENDISTI INTERAMENTE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA.

Analizziamo la posizione ricoperta dall'apprendista all'interno dell'Azienda,

Creiamo per Voi il piano formativo individuale, ottimizzando i tempi, monitorando la formazione interna, per tutta la durata del progetto.

Supportiamo l'azienda in tutto il periodo in cui questa è soggetta all'obbligo formativo degli apprendisti.

Siamo in grado di garantire in ogni fase del processo di formazione la massima professionalità ed efficienza.

Il servizio è svolto da un team di psicologi e formatori, esperti nella formazione e costantemente aggiornati sulle normative vigenti.

TIROCINIO FORMATIVO

IL TIROCINIO E' UNO DEI PRINCIPALI STRUMENTI PER L'INSERIMENTO LAVORATIVO, IN PARTICOLARE DEI GIOVANI.

IL TIROCINIO FORMATIVO NON E' UN RAPPORTO DI LAVORO A TUTTI GLI EFFETTI, MA UNA MODALITA' FORMATIVA CHE CONSENTE DI ACQUISIRE NUOVE COMPETENZE ATTRAVERSO LA CONOSCENZA DIRETTA DEL MONDO DEL LAVORO E L'AFFIANCAMENTO DI UN LAVORATORE ESPERTO (IL TUTOR AZIENDALE).

FORM-APP E' SOGGETTO PROMOTORE E SOGGETTO CERTIFICATORE ACCREDITATO IN REGIONE EMILIA-ROMAGNA (COD. ORG. 12927).

ATTRAVERSO LA PARTNERSHIP CON ALTRI ENTI PROMOTORI, PUO' ATTIVARE TIROCINI IN TUTTE LE REGIONI D'ITALIA.

CORSI A MERCATO

REALIZZIAMO PERCORSI PERSONALIZZATI E PENSATI PER OGNI AZIENDA ED ESIGENZA.



CORSI SICUREZZA

PROGETTIAMO PERCORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE COME PREVISTO DAL D.LGS N° 81/2008.



FORMAZIONE PER LAVORATORI (RISCHIO BASSO/MEDIO/ALTO)



FORMAZIONE PER PREPOSTI E AGGIORNAMENTO FORMAZIONE PER RLS E AGGIORNAMENTI (<50 DIP. E >50 DIP)



FORMAZIONE PER DIRIGENTI



AGGIORNAMENTO FORMAZIONE RSPP (RISCHIO BASSO/MEDIO/ALTO)



AGGIORNAMENTO RSPP (RISCHIO BASSO/MEDIO/ALTO)



CORSO ANTINCENDIO



FORMAZIONE PRIMO SOCCORSO



CORSO CARRELLI ELEVATORI SEMOVENTI



GESTIONE EMERGENZA COVID-19 E SANIFICAZIONE

CORSI SICUREZZA IN VIDEOCONFERENZA

NOVITA'



SICUREZZA CORSI IN VIDEOCONFERENZA



FORMAZIONE AGEVOLATA

GRAZIE ALLA COLLABORAZIONE CON LA RISORSA UMANA, FORM-APP OFFRE ANCHE L'OPPORTUNITA' DI FINANZIARE LA FORMAZIONE ATTRAVERSO I **FONDI INTERPROFESSIONALI**.

			
			
			

FORMAZIONE FINANZIATA FONDO NUOVE COMPETENZE

COSA FACCIAMO PER LE AZIENDE: CURIAMO NOI TUTTA LA PARTE AMMINISTRATIVA E BUROCRATICA SGRAVANDO LE AZIENDE DI OGNI IMPEGNO IN TERMINI DI TEMPO E RISORSE UMANE IMPIEGATE.



REDAZIONE DEL **PROGETTO FORMATIVO** PERCHE' SIA COERENTE CON I REQUISITI RICHIESTI



STESURA E PRESENTAZIONE DELL'ISTANZA PERCHE' SIA FORMALMENTE INATTACCABILE



FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN OGNI SETTORE E MATERIA

I nostri numeri

IN SOLI DUE MESI, NOVEMBRE E DICEMBRE 2020
1[^] FASE DELLE ISTANZE



141.181 ORE
DI FORMAZIONE

6.028
DIPENDENTI IN
FORMAZIONE



OLTRE 5.000.000 DI EURO

DI CONTRIBUTI APPROVATI

Oltre € 3,5 milioni

ANTICIPI PER LE AZIENDE



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

Affidatevi alla nostra competenza

ENTE FORMATIVO PLURIACCREDITATO E STRUTTURATO

**SIAMO A VOSTRA DISPOSIZIONE PER SUPPORTARVI
PER OGNI ESIGENZA AZIENDALE**



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

Perché scegliere il Gruppo La Risorsa Umana

ENTE FORMATIVO PLURIAACCREDITATO E STRUTTURATO



PRESENTI SU TUTTO IL TERRITORIO NAZIONALE

Verso la fine del divieto di licenziamento



20 Luglio 2021

GIANLUCA SPOLVERATO





**Gianluca
Spolverato**
Avvocato e
Consulente Legale



Indice

- **Le novità del d.l. 99/2021.**
- **Divieto di licenziamento: pluralità di regimi.**
- **Le previsioni del Decreto Sostegni.**
- **Le previsioni del Decreto Sostegni Bis.**
- **Ammortizzatori sociali e divieto di licenziamento.**

Decreto per tutelare il lavoro e sostenere le imprese

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 155 del 30 giugno 2021, il **decreto legge 30 giugno 2021, n. 99**, con le misure urgenti in materia fiscale, di tutela del lavoro, dei consumatori e di sostegno alle imprese. Il decreto è **entrato in vigore il 30 giugno 2021**.

Tra le principali novità si ricordano:

- nuove 17 settimane di CIGO Covid per aziende del settore tessile, abbigliamento e pelletterie (art. 4, comma 2)
- nuove 13 settimane di CIGO/CIGS per aziende che non possono ricorrere ai trattamenti ordinari di integrazione salariale (art. 4, comma 8)

Art. 4, comma 2, d.l. 99/2021: misure in materia di tutela del lavoro

LE NUOVE 17 SETTIMANE DI CIGO (art. 4, comma 2)

Per aziende del settore **tessile, delle confezioni di articoli di abbigliamento, di pelle e pelliccia nonché la fabbricazione di articoli in pelle o simili** (settori calzaturiero e moda), identificati dai **codici ATECO2007 n. 13, 14, 15** che:

- dal **1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021**,
- sospendano o riducano l'attività lavorativa (non si specifica per eventi Covid, ma viene fatto un rimando al DL 18/2020),
- possono fruire di **ulteriori 17 settimane di CIGO**,
- **senza** il pagamento del **contributo addizionale**.

La **domanda** sarà presentata **all'INPS secondo i termini ordinari**, quindi entro la fine del mese successivo a quello di sospensione/riduzione, ovvero, se più favorevole, entro la fine del mese successivo a quello di entrata in vigore del DL 99/2021 (ma non è più favorevole, risultando essere il 30 luglio 2021 invece del 31 agosto 2021!).

Art. 4, comma 2, d.l. 99/2021: estensione del divieto di licenziamento

Ai datori di lavoro interessati dalla nuova misura, **fino al 31 ottobre 2021:**

- **resta precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** (artt. 4, 5 e 24 della L. 223/91),
- **restano sospese le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, fatte salve** le ipotesi in cui il personale interessato dal **recesso, già impiegato nell'appalto**, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto,
- **resta preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo,**
- restano, altresì, sospese le procedure in corso di cui **all'art. 7 l. 604/1966.**

Art. 4, comma 2, d.l. 99/2021: estensione del divieto di licenziamento

Le suddette sospensioni e preclusioni **non si applicano**:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**
- oppure dalla **cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione**, anche parziale, dell'attività,
- nei casi in cui nel corso della liquidazione **non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa**
- o nelle ipotesi di **accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro**, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Sono, altresì, **esclusi dal divieto** i licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, **quando non sia previsto l'esercizio provvisorio** dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Art. 4, comma 2, d.l. 99/2021: divieto di licenziamento e avviso comune



La nuova misura di tutela dell'occupazione relativa alle nuove 17 settimane di CIGO per i settori moda/calzaturiero, segue le direttive contenute **nell'avviso comune del Governo con le Parti Sociali del 29 giugno 2021** in cui **si raccomanda alle imprese di valutare in primis il ricorso a strumenti alternativi prima di gestire gli esuberi.**



Strumenti alternativi al licenziamento:

- la decontribuzione per aziende del turismo, stabilimenti termali e del commercio (art. 43 DL 73/2021),
- l'assegno ordinario FIS e CIGD Covid (DL 41/2021),
- la CIGO e la CIGS con esonero dal pagamento del contributo addizionale (art. 40, comma 3, DL 73/2021),
- CIGS in deroga, ovvero quella forma speciale di contratto di solidarietà (art. 40, comma 1, DL 73/2021),
- le nuove misure contemplate nel DL 99/2021: art. 4, comma 2 e comma 8.

Art. 4, comma 8, d.l. 99/2021: misure in materia di tutela del lavoro

LE NUOVE 13 SETTIMANE DI CASSA (art. 4, comma 8)

Dopo l'articolo 40 d.l. 73/2021 (cd. decreto Sostegni bis), il d.l. 99/2021 ha inserito il nuovo articolo 40 bis - **ulteriore trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria:**

- **ai datori di lavoro che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale** di cui al d.lgs. 148/2015 (CIGO/CIGS),(*)
- che sospendono/riducono l'attività, anche per fronteggiare situazioni di particolare difficoltà per i quali è aperto il tavolo di crisi,
- è riconosciuto un **trattamento straordinario di integrazione salariale,**
- **per un massimo di 13 settimane,**
- **fruibili fino al 31 dicembre 2021.**

Art. 4, comma 8, d.l. 99/2021: misure in materia di tutela del lavoro

(*) Cosa si intende per **datori di lavoro che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale** di cui al d.lgs. 148/2015?

Si ritiene si riferisca alle **aziende che non possono ricorrere ad ammortizzatori ordinari perché hanno esaurito la relativa durata**. Quindi, ricomprendendo anche quelle imprese che, per quanto possibile, accedono alla »CIGO gratuita« di cui all'art. 40, comma 3, DL 73/2021 (ovvero massimo 26 settimane, dal 26 maggio fino al 31 dicembre 2021, senza contributo addizionale).

Questa ulteriore **misura straordinaria** per le imprese che si trovano a fronteggiare situazioni di difficoltà e per le quali è aperto un tavolo di crisi al Ministero, va in **deroga**

a:

- i termini di **durata massima** (sia nel biennio, sia nel quinquennio mobile),
- il pagamento del **contributo addizionale**,
- **l'incidenza sulla durata massima di CIGO e CIGS.**

Art. 4, comma 8, d.l. 99/2021: estensione del divieto di licenziamento

Ai datori di lavoro che presentano domanda dell'ulteriore integrazione salariale straordinaria **resta precluso:**

- **l'avvio delle procedure** di cui agli articoli 4, 5 e 24 l. 223/1991 **per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021**
- **e restano altresì sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020**, fatte salve le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto.

Ai medesimi soggetti resta, altresì, **preclusa nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 l. 15 luglio 1966, n. 604 e restano altresì sospese **le procedure in corso di cui all'art. 7** della medesima legge.

Art. 4, comma 8, d.l. 99/2021: estensione del divieto di licenziamento

Le suddette sospensioni e preclusioni **non si applicano**:

- nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla **cessazione definitiva dell'attività dell'impresa**
- oppure dalla cessazione definitiva dell'attività di impresa conseguente alla **messa in liquidazione** della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- nei casi in cui nel corso della **liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività** che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa
- o nelle ipotesi di **accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo.

Sono, altresì, **esclusi dal divieto** i licenziamenti intimati in caso di **fallimento**, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa o ne sia disposta la cessazione. Nel caso in cui l'esercizio provvisorio sia disposto per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti riguardanti i settori non compresi nello stesso.

Divieto di licenziamento: pluralità di regimi

Alla luce delle ultime novità introdotte dal decreto Sostegni Bis (DL 73/2021), la disciplina dei licenziamenti in questo periodo emergenziale si articola in una **PLURALITÀ DI REGIMI; il decreto Sostegni, il Sostegni Bis ed ora il DL 99/2021.**

Il **DECRETO SOSTEGNI (DL 41/2021, convertito con l. 69/2021)**, tutt'ora in vigore, **ha previsto due termini finali del blocco dei licenziamenti (art. 8):**

1. il **30 giugno 2021** per i datori di lavoro che usufruiscono delle integrazioni salariali ordinarie (CIGO);
2. il **31 ottobre 2021** per le imprese coperte dagli altri strumenti di integrazione salariale (CIGD, assegno ordinario del Fis o dei Fondi di solidarietà bilaterali, Cisoa).

Divieto di licenziamento fino al 30 giugno

Fino al 30 giugno 2021 (per tutti):

- è rimasto **precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo**, ex artt. 4, 5 e 24 l. 223/1991;
- sono rimaste **sospese le procedure di licenziamento pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020**, fatte salve le ipotesi di recesso del personale già impiegato nell'appalto che viene riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto;
- è rimasto vietato **il recesso per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 l. 604/1966;
- sono rimaste **sospese le procedure in corso di cui all'art. 7** della medesima legge.

Divieto di licenziamento fino al 31 ottobre

Dal 1° luglio al 31 ottobre 2021 (ai datori di lavoro aventi diritto a FIS e CIGD):

- è **precluso l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo**, ex artt. 4, 5 e 24 l. 223/1991;
- sono **sospese le procedure di licenziamento pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020**, fatte salve le ipotesi di recesso del personale già impiegato nell'appalto che viene riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro
- di clausola del contratto di appalto;
- è vietato **il recesso per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'art. 3 l. 604/1966;
- sono **sospese le procedure in corso di cui all'art. 7** della medesima legge.

Il divieto di licenziamento del decreto Sostegni bis

A tale normativa si è aggiunto quanto previsto dal **DECRETO SOSTEGNI BIS** (DL 73/2021), che ha introdotto un'**ulteriore sospensione dei licenziamenti per quei datori di lavoro che si avvalgono della CIGS o della CIGO (co 3) «scontate», ossia con esonero dal pagamento del contributo addizionale (art. 40).**

La versione del decreto Sostegni bis, pubblicata nella G.U. del 25 maggio 2021 (DL 73/2021), ha introdotto un'ipotesi di **proroga del blocco dei licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo per le imprese che**

- **dal 1° luglio 2021 al 31 dicembre 2021**

Il divieto di licenziamento del decreto Sostegni bis

- **decidano di presentare domanda di CIGO o CIGS in base agli artt. 11** (CIGO per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; situazioni temporanee di mercato)
- **e 21 d.lgs. 148/2015 (CIGS per crisi aziendale, ristrutturazione/riorganizzazione e contratto di solidarietà) ,**
- **avvalendosi dell'esonero dal pagamento del contributo aggiuntivo.**

Il divieto di licenziamento opererà per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito (entro il 31 dicembre 2021).

Il divieto di licenziamento del decreto Sostegni bis



Inoltre, nello stesso DL Sostegni Bis, in ragione delle previsioni di cui al **primo comma dell'art. 40** DL 73/2021, è contemplato un ulteriore limite al licenziamento, seppure **rilevabile indirettamente**.

Il divieto di licenziamento, infatti, opererà anche nei confronti di quei datori di lavoro che:

- avendo **subìto nel primo semestre 2021 un calo di fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019,**
- **dopo aver stipulato un accordo aziendale di riduzione dell'orario di lavoro,**
- **presentino domanda di cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga agli artt. 4 e 21 d.lgs. 148/2015 (anche questa esentata da contributo addizionale)**

Il divieto di licenziamento del decreto Sostegni bis



- per ottenere un trattamento speciale di integrazione (pari al 70% della retribuzione, senza applicazione dei massimali /minimali CIG)
- per una durata massima di 26 settimane da fruire entro il 31 dicembre 2021.

In questo caso il divieto dei licenziamenti è **giustificato** non solo dalla fruizione dell'esonero sul pagamento del contributo addizionale, ma anche **dal fine perseguito da questo specifico istituto (un contratto di solidarietà difensivo “potenziato” con riduzioni orarie medie sino all’80% e complessive, per ciascun lavoratore, sino al 90%)** che è appunto quello del «mantenimento dei livelli occupazionali» nella fase post-pandemica.

Licenziamento in fase di emergenza Covid-19

Ipotesi di licenziamento	Ammesso
Per tipologia di licenziamento	
Giustificato motivo oggettivo	<p style="text-align: center;">NO</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro; • fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari del FIS, CIGD, FSBA; • fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro settore moda/calzaturiero; • fino al 31 dicembre per CIGO/CIGS gratuita (per la durata del trattamento); • fino al 31 dicembre per CIGO/CIGS per fronteggiare situazioni di difficoltà economica per cui è aperto un tavolo di crisi (per la durata del trattamento); • fino al 31 dicembre per CIGS in deroga (per la durata del trattamento di riduzione oraria); • fino al 31 dicembre per le aziende Turismo, terme e commercio che accedono all'esonero contributivo.
Giusta causa o giustificato motivo soggettivo	SI

Licenziamento in fase di emergenza Covid-19

Ipotesi di licenziamento	Ammesso
Per tipologia di licenziamento	
Cambio appalto	SI
Licenziamento collettivo	<p style="text-align: center;">NO</p> <ul style="list-style-type: none"> • fino al 30 giugno 2021 per tutti i datori di lavoro; • fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro destinatari del FIS, CIGD, FSBA; • fino al 31 ottobre 2021 per i datori di lavoro settore moda/calzaturiero; • fino al 31 dicembre per CIGO/CIGS gratuita (per la durata del trattamento); • fino al 31 dicembre per CIGO/CIGS per fronteggiare situazioni di difficoltà economica per cui è aperto un tavolo di crisi (per la durata del trattamento); • fino al 31 dicembre per CIGS in deroga (per la durata del trattamento di riduzione oraria); • fino al 31 dicembre per le aziende Turismo, terme e commercio che accedono all'esonero contributivo.

Licenziamento in fase di emergenza Covid-19

Ipotesi di licenziamento	Ammesso
Per condizioni soggettive del lavoratore	
Superamento del periodo di comporta	SI
Interruzione del rapporto con l'ex socio di una cooperativa di produzione e lavoro, in caso di precedente risoluzione del rapporto associativo	SI
Recesso da apprendistato al termine del periodo formativo	SI

Licenziamento in fase di emergenza Covid-19

Ipotesi di licenziamento	Ammesso
Per condizioni soggettive del lavoratore	
Lavoratori domestici	SI
Revoca ad nutum di incarico al dirigente	SI
Raggiunti limiti di età ai fini della fruizione della pensione di vecchiaia	SI
Nel periodo di prova	SI

Licenziamento in fase di emergenza Covid-19

Ipotesi di licenziamento	Ammesso
Per condizioni aziendali	
Cessazione definitiva dell'attività dell'impresa	SI
Messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività	SI
Stipula di un accordo collettivo aziendale con incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro	SI
Fallimento	SI



Grazie per l'attenzione



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@larisorsaumana.it



LARISORSAUMANA
JOB CENTER GROUP

La Risorsa Umana.it srl
Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Tel. 059642217 - Fax 059690921
Numeri REA: MO-370446
PIVA 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
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°309 del 24/04/2015 - Per la formazione n° 669 del 27/04/2015
Accreditamento Regione Puglia Servizio 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. 059665146 - Fax 059690921
Numeri REA: MO-416376
PIVA e C.F. 03770760365
Cap. Soc. €300.000,00 I.v.
www.form-app.it - formazione@form-app.it



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

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 10/12/2019 (Codice Organismo 000052)
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