



FORM-APP
FORMAZIONE IN AZIENDA

**LA GESTIONE DELL'APPALTO IN AZIENDA
LE ATTIVITA' PER LIMITARE IL CONTENZIOSO**

NORMATIVA

- Gli indici sintomatici di un appalto autentico
- Le differenze tra somministrazione e appalto
- Le clausole ed i controlli da prevedere in un contratto d'appalto per limitare la responsabilità solidale
- L'attenzione dell'Ispettorato del Lavoro sugli appalti endo-aziendali
- Le tipologie di contratto di lavoro da utilizzare nell'appalto – l'esempio della somministrazione
- Question time

DIRITTI DEL LAVORATORE

Art. 1655 c.c.

L'appalto è il contratto col quale una parte assume, con **organizzazione dei mezzi necessari** e con **gestione a proprio rischio**, il **compimento di una opera** o di un servizio verso un corrispettivo in danaro.

Art. 29 Decreto Legislativo 276/03

Il contratto di appalto, si distingue dalla somministrazione per **l'organizzazione dei mezzi e per l'esercizio**, da parte **dell'appaltatore** genuino, del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto.

CARATTERISTICHE

L'appaltatore deve avere le seguenti caratteristiche

1. **Obbligo di «fare»:** compimento di una opera o di un servizio
2. Autonomia gestionale nell'erogazione del servizio o opera
3. **Organizzazione di mezzi,** in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto
4. Assunzione del **rischio d'impresa**
5. Esercizio del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto
6. Non deve essere un **intermediario**

CARATTERISTICHE

1. Obbligo di «fare»

l'appaltatore **fornisce un'opera** o un **servizio** tramite la **propria organizzazione di uomini e mezzi**, tenendo a proprio carico il **rischio**.

- È un'**obbligazione di risultato**, con cui l'appaltatore assume, con una propria organizzazione, il compito di far conseguire al committente il risultato promesso.

CARATTERISTICHE

Differenze:

Somministrazione (*obbligo di dare*): fornitura di lavoro da parte del somministratore autorizzato, senza che quest'ultimo organizzi l'attività lavorativa.

- È un'obbligazione di mezzi, con la quale l'Agenzia per il Lavoro si limita a fornire prestazioni lavorative organizzate e finalizzate dal committente.

Distacco (*obbligo di dare*): fornitura di lavoro da parte del distaccante/datore di lavoro

- Vi deve essere un interesse di natura produttiva e/o organizzativa, non economica

CARATTERISTICHE

2. Autonomia gestionale

- L'appaltatore gestisce autonomamente l'attività lavorativa prevista nel contratto d'appalto, senza ingerenza alcuna da parte del committente



CARATTERISTICHE

2. Autonomia gestionale

- L'appaltatore gestisce autonomamente l'attività lavorativa prevista nel contratto d'appalto, senza ingerenza alcuna da parte del committente

3. Organizzazione di mezzi

- In relazione alle esigenze dell'opera/servizio dedotti in contratto;
 - È legittimo l'appalto nel quale l'apporto di attrezzature e di capitale risulti marginale rispetto a quello delle prestazioni di lavoro. L'importante è l'esercizio continuo ed esclusivo del potere direttivo ed organizzativo sul personale impiegato. (ML cir. 5/2011)

CARATTERISTICHE

- Nulla vieta che particolari attrezzature siano fornite dal committente (es. macchine particolari non possedute dall'appaltatore). (ML interpello 77/2009 e cir. 5/2011)
- ML interpello 77/2009 “...*il solo utilizzo di strumenti di proprietà del committente non costituisce di per se elemento decisivo per la qualificazione del rapporto in termini di appalto non genuino, attesa la necessità di verificare tutte le circostanze concrete dell'appalto e segnatamente la natura e le caratteristiche dell'opera o del servizio dedotti nel contratto di modo che, nel caso concreto, potrà ritenersi compatibile con un appalto genuino anche un'ipotesi in cui i mezzi materiali siano forniti dal soggetto che riceve il servizio, purché la responsabilità del loro utilizzo rimanga totalmente in capo all'appaltatore e purché attraverso la fornitura di tali mezzi non sia invertito il rischio di impresa, che deve in ogni caso gravare sull'appaltatore stesso.*”

CARATTERISTICHE

- L'organizzazione può risultare anche dal mero servizio del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori utilizzati. (ML cir. 5/2011)
- Sintomi della mancata organizzazione
 - a. **mancanza** di una significativa **esperienza nel settore** interessato all'appalto
 - b. **non svolgimento dell'attività produttiva** che il lavoratore impiegato dovrebbe eseguire
 - c. **mancanza di personale tecnicamente preparato** per lo svolgimento della attività lavorativa appaltata
 - d. **mancanza** di qualsiasi supporto lavorativo, quali **strumenti per effettuare la prestazione**, e fornitura dei medesimi **esclusivamente** dalla ditta committente
 - e. **prestazioni fornite come numero di ore di lavoro annue** e non come "servizi"



CARATTERISTICHE

4. Assunzione del rischio d'impresa

- È un elemento imprescindibile dell'appalto genuino che deve gravare sempre e soltanto sull'appaltatore
- Il rischio economico è quell'alea che caratterizza i risultati reddituali dell'impresa ed è legato all'equilibrio tra costi e ricavi
- Indici rilevatori della sussistenza
 - a. avere una attività imprenditoriale che viene esercitata abitualmente
 - b. avere una attività produttiva in maniera evidente e comprovata

CARATTERISTICHE

- c. **pluri-committenza** operare per conto di differenti imprese
- d. **presenza di investimenti** (costi per l'acquisto e l'organizzazione dei mezzi strumentali alla esecuzione della prestazione richiesta);
- e. **apporto di capitale** (diverso da quello impiegato in retribuzioni), di **know-how** e **beni immateriali**;
- f. **il compenso richiesto in base al servizio offerto** e non alle ore di lavoro prestate (rischio legato all'elemento organizzativo del servizio)
- g. **presenza di una copertura assicurativa a tutela degli infortuni** subiti dai dipendenti.

CARATTERISTICHE

5. Esercizio del **potere organizzativo e direttivo** nei confronti dei lavoratori
 - dare **disposizioni e ordini**
 - esercitare forme dirette di **controllo** sulla prestazione resa
 - pagare **retribuzione, contributi** e provvedere agli **adempimenti fiscali**
 - decidere:
 - **gli aumenti retributivi, ferie, permessi, ecc.**
 - **il numero di lavoratori da utilizzare**
 - **le ore di lavoro**

CARATTERISTICHE

- emanare **provvedimenti disciplinari** per i propri dipendenti
- decidere eventuali **esuberanti** attraverso procedure di licenziamento
- Gestire i **rapporti sindacali** con le RSA o RSU

L'effettivo esercizio del potere di organizzazione e di direzione, da parte dell'appaltatore o del committente, assume valore decisivo al fine di valutare la genuinità o meno dell'appalto (Cassazione n. 7796 del 27 marzo 2017).

6. Non deve essere un **intermediario**

- Deve essere un vero imprenditore che impiega una propria organizzazione produttiva ed assume i rischi della realizzazione dell'opera o del servizio pattuito.

CRITICITA' NELL'APPALTO

Le principali criticità

- Appalto **endo-aziendale**
- **Attività proprie** del committente o quote rilevanti di esse
- **Reiterazione** dei rinnovi *sine die*
- **Nazionalità estera** dell'appaltatrice
- Utilizzo di **format standard** per i contratti di appalto
- Non previsione, nel contratto, di **controlli** e **penali** per l'appaltatore
- Pagamento ad **ore** (non a corpo) e con **costo a consuntivo**

IL REGIME DI SOLIDARIETA' NEGLI APPALTI



REGIME DI SOLIDARIETA'

Articolo 1676 Codice Civile

I **dipendenti** dell'appaltatore possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino a concorrenza del **debito del committente verso l'appaltatore**.

Articolo 29 - comma 2 - Decreto Legislativo 276/2003

In caso di **appalto di opere o di servizi**, il committente è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, **entro il limite di 2 anni dalla cessazione dell'appalto***, a corrispondere ai lavoratori (dipendenti e co.co.co.):

- **i trattamenti retributivi** (comprese le **quote di trattamento di fine rapporto**)

REGIME DI SOLIDARIETA'

- i contributi previdenziali
- i premi assicurativi

dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto.

Esclusioni

- le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.
- il committente *persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.*

* in caso di lavoratori del subappaltatore i 2 anni sono dalla fine del subappalto

REGIME DI SOLIDARIETA'

La responsabilità solidale è garantita anche nei confronti dei **lavoratori con contratto di lavoro autonomo**.

Il Ministero del Lavoro (circolare 35/2013) ha precisato che devono intendersi i lavoratori impiegati nell'appalto per mezzo di **collaborazioni coordinate e continuative** o **collaborazioni a progetto** e non può essere esteso a quei lavoratori autonomi che sono tenuti in via esclusiva all'assolvimento dei relativi oneri. Infatti, come precisato nella stessa circolare, una diversa interpretazione porterebbe sostanzialmente ad una coincidenza tra trasgressore e soggetto tutelato dalla solidarietà, la quale amplierebbe in maniera ingiustificata la effettiva responsabilità del committente.

REGIME DI SOLIDARIETA'

Articolo 26, comma 4 (Obblighi connessi ai contratti d'appalto o d'opera o di somministrazione) - Decreto Legislativo n. 81/2008

Il committente risponde in **solido** con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, **per tutti i danni per i quali il lavoratore**, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, **non risulti indennizzato** dall'INAIL o dall'IPSEMA (Istituto di previdenza per il settore marittimo), con **esclusione**, tuttavia, **dei danni conseguenti a rischi specifici propri dell'attività** delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.

REGIME DI SOLIDARIETA'

Cassazione - sentenza n. 22110/2019

Fissati alcuni principi di natura generale in materia di solidarietà negli appalti:

1. **competenze del lavoratore**, la responsabilità solidale è unicamente di natura retributiva: restano fuori le rivendicazioni economiche di altro genere, come il risarcimento del danno per licenziamento illegittimo;
2. Il **termine di 2 anni** dalla fine dell'appalto **ha natura decadenziale** finalizzata alla proposizione dell'azione giudiziale;

REGIME DI SOLIDARIETA'

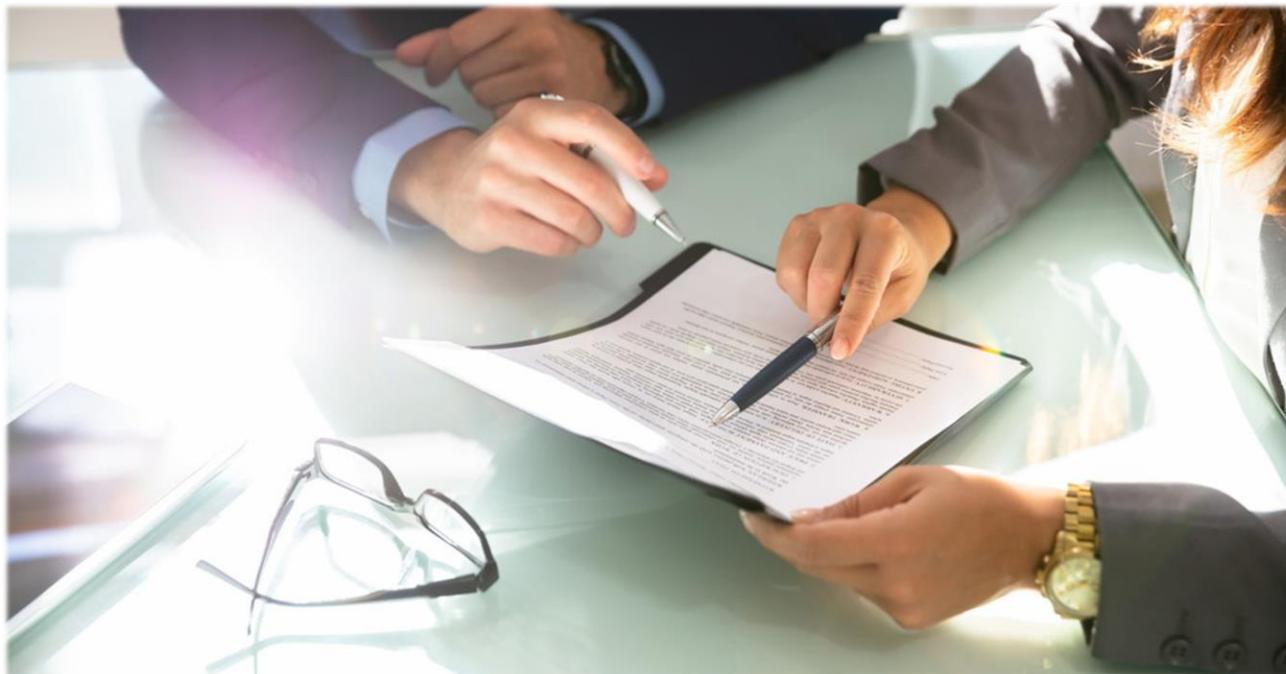
3. Il termine di 2 anni non si applica alle rivendicazioni dell'Ente previdenziale per il quale il limite è rappresentato dalla prescrizione.

Cassazione - ordinanza n. 28694/2020

esclusa la decadenza per l'azione di recupero degli Enti previdenziali

In tema di obbligazione solidale negli appalti, va esclusa la riferibilità della decadenza all'azione promossa dagli Enti previdenziali, i quali possono agire per il recupero dei contributi nei confronti del committente, nel rispetto del solo termine di prescrizione.

CONSIGLI PER IL COMMITTENTE



VERIFICHE PRELIMINARI

- **Conoscenza personale Amministratore/Rappresentante Legale dell'Appaltatore**
 - Verifica sulla affidabilità del soggetto, evitando «prestanomi»
- **Certificato di Iscrizione alla Camera di Commercio**
 - quale sia la sede aziendale (verifica dell'effettiva esistenza)
 - da quanti anni è sul mercato l'azienda
 - che l'appaltatore svolga abitualmente l'attività appaltata
 - che l'attività appaltata sia coerente con il suo oggetto sociale
 - per verificare i bilanci depositati e verificarne la solidità

VERIFICHE PRELIMINARI

- **Conoscenza personale Amministratore/Rappresentante Legale dell'Appaltatore**
 - Verifica sulla affidabilità del soggetto, evitando «prestanomi»
- **Certificato di Iscrizione alla Camera di Commercio**
 - quale sia la sede aziendale (verifica dell'effettiva esistenza)
 - da quanti anni è sul mercato l'azienda
 - che l'appaltatore svolga abitualmente l'attività appaltata
 - che l'attività appaltata sia coerente con il suo oggetto sociale
 - per verificare i bilanci depositati e verificarne la solidità
- **CCNL applicato**
 - per verificare la congruità tra l'attività appaltata ed il CCNL applicato ai lavoratori utilizzati in appalto

VERIFICHE PRELIMINARI

- **Tipologia contratti di lavoro** dei lavoratori utilizzati nell'appalto
 - per evidenziare le tipologie contrattuali stipulate con i lavoratori utilizzati nell'appalto (tempo indeterminato, TD, somministrazione, apprendistato, collaborazioni, ecc.)
- **Possesso dei requisiti di idoneità tecnico professionale**
 - articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000 (dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà) e articolo 26 del D.L.vo 81/2008 ex T.U. sicurezza
- **Offerta** pervenuta
 - per verificare la **congruità della tariffa applicata** rispetto ai servizi/attività appaltate
 - tariffe eccessivamente basse possono nascondere il mancato (o non completo) pagamento dei contributi e delle retribuzioni dei lavoratori, ovvero l'applicazione di contratti collettivi «di comodo».

VERIFICHE PRELIMINARI

- **DURC** in corso di validità
 - per accertare se l'appaltatore è in regola con i pagamenti dei contributi assistenziali e previdenziali

- **DVR** (Documento di Valutazione dei Rischi)
 - per accertare il rispetto, sotto il profilo della sicurezza, della normativa vigente

- **DURF** in corso di validità
 - per accertare se l'appaltatore è in regola con le seguenti prescrizioni:
 - In **attività da almeno 3 anni**
 - In **regola con gli obblighi dichiarativi**

VERIFICHE PRELIMINARI

Abbia eseguito, nell'ultimo triennio, versamenti nel conto fiscale per un importo pari o superiore al 10% dell'ammontare dei ricavi o compensi risultanti dalle dichiarazioni nel 10% rientrano IRPEF, IRAP, IVA, le ritenute ed i contributi

Non abbia imposte sui redditi, imposta regionale sulle attività produttive, ritenute e contributi previdenziali, superiori ad 50.000 euro, che siano:

- ✓ iscritti a ruolo,
- ✓ in accertamento esecutivo,
- ✓ con avvisi di addebito affidati agli agenti della riscossione, per i quali i termini di pagamento siano scaduti e siano ancora dovuti pagamenti o non siano in essere provvedimenti di sospensione.

La disposizione non si applica per le somme oggetto di piani di rateazione per i quali non sia intervenuta decadenza.

CLAUSOLE DA PREVEDERE NEL CONTRATTO DI APPALTO

- ❑ **Divieto di subappalto**
 - ovvero obbligo, da parte dell'appaltatore, di richiedere l'autorizzazione scritta del committente in caso di subappalto.
- ❑ Uso esclusivo di **tipologie contrattuali subordinate** per i lavoratori
- ❑ obbligo, per l'appaltatore, di utilizzo di lavoratori con contratti di natura subordinata
- ❑ Specifica del **CCNL** applicato ai lavoratori presenti nell'appalto
- ❑ Specifica delle condizioni di **autonomia nella gestione dell'attività** e nell'**organizzazione** dei lavoratori dell'appaltatore
 - Evidenza dell'esercizio del **potere organizzativo, direttivo e disciplinare dell'appaltatore** nei confronti dei propri lavoratori utilizzati nell'appalto

CLAUSOLE DA PREVEDERE NEL CONTRATTO DI APPALTO

- ❑ Indicazione che tutti i lavoratori che interverranno nell'appalto verranno previamente **formati e informati sui rischi lavorativi** e sulle misure di sicurezza e di emergenza da adottare,
 - verifica che i lavoratori siano muniti di regolari dispositivi di protezione individuale e che saranno dichiarati idonei al lavoro dal medico competente
- ❑ Richiesta di **indumenti di lavoro** diversi rispetto a quelli del Committente e facilmente individuabili anche con la scritta del nome dell'appaltatore
- ❑ Indicazione che i lavoratori dell'appaltatore saranno muniti di **tessera di riconoscimento personale**
- ❑ **Accesso ai locali** dell'azienda del committente con controlli circa l'identità dei lavoratori (esibizione di un documento di riconoscimento)

CLAUSOLE DA PREVEDERE NEL CONTRATTO DI APPALTO

- ❑ Delimitazione delle **aree di lavoro** in cui dovranno operare le imprese appaltatrici (nel caso di affidamento di attività che rientrano nel ciclo produttivo aziendale del committente)
- ❑ Nomina scritta dei **preposti** di parte committente e appaltatore
 - al fine di interfacciarsi e verificare il raggiungimento degli obiettivi previsti nel contratto di appalto
- ❑ Possibilità di prevedere **controlli** da parte della committente sui lavoratori dell'appaltatore per quanto riguarda la verifica della regolarità del rapporto di lavoro e degli adempimenti connessi
 - es. richiesta ai lavoratori del rispetto dei tempi per il pagamento delle retribuzioni

CLAUSOLE DA PREVEDERE NEL CONTRATTO DI APPALTO

- ❑ Elenco dei **mezzi**, delle **attrezzature** e degli eventuali **materiali** che l'appaltatore dichiara di impiegare nei lavori appalti, con le relative certificazioni d'uso (qualora obbligatorie)
- ❑ Indicazione separata dei **costi sulla sicurezza** predisposti dall'appaltatore
 - **articolo 26 Dlvo 81/2008** - Nei singoli contratti di subappalto, di appalto ... **devono essere specificamente indicati** a pena di nullità ... **i costi relativi alla sicurezza del lavoro** con particolare riferimento a quelli propri connessi allo specifico appalto.
- ❑ Misura del **corrispettivo** e **modalità di pagamento**
 - il corrispettivo non deve essere rapportato alle ore di lavoro ma sulla base di altri indicatori: es. per le pulizie, a forfait su base mensile; per il facchinaggio, sulla base dei kg di merce movimentata, ecc.

CLAUSOLE DA PREVEDERE NEL CONTRATTO DI APPALTO

- ❑ Prevedere **penali** nel caso il servizio non riscontri il gradimento del committente (rafforza l'idea del rischio di impresa ed è un valido deterrente).
- ❑ Diritto alla **visione** di una serie di **documenti** e **sospensione dal pagamento del corrispettivo** in caso di mancato invio o di irregolarità: 1/3
 - **DURC**
 - per avere contezza del pagamento dei contributi
 - **DURF**
 - per verificare la solidità aziendale da un punto di vista fiscale
 - **Contratti** di lavoro
 - per la verifica circa l'orario di lavoro prestato e l'applicazione del Ccnl

CLAUSOLE DA PREVEDERE NEL CONTRATTO DI APPALTO

- **UNILAV** - Comunicazioni di assunzione al Centro per l'Impiego
 - per la verifica circa la regolarità dei lavoratori
- ☐ Diritto alla **visione** di una serie di **documenti** e **sospensione dal pagamento del corrispettivo** in caso di mancato invio o di irregolarità: 2/3
- **Uniemens** e **F24**
 - per la verifica del pagamento dei contributi
 - verifica compensazioni
- **Attestati di formazione** in materia di salute e sicurezza
- **Giudizi di idoneità** al lavoro rilasciati dal medico competente
- **CCNL**
 - per la verifica della coerenza con le attività appaltate
- Eventuali **CCAL** (contratti aziendali)
 - per verificare eventuali modifiche delle regole in materia di gestione dei lavoratori

CLAUSOLE DA PREVEDERE NEL CONTRATTO DI APPALTO

- ❑ Diritto alla **visione** di una serie di **documenti** e **sospensione dal pagamento del corrispettivo** in caso di mancato invio o di irregolarità: 3/3
 - **LUL** dei lavoratori presenti nell'appalto
 - per la verifica circa l'emissione del libro unico del lavoro e dei dati ivi inseriti
 - dovranno essere **oscurati i dati che si riferiscono ad aspetti personali** (*trattenute sindacali, indennità di malattia, permessi Legge 104, assegno di mantenimento per coniuge separato, ecc.*) e l'importo netto in busta.
 - dovranno essere visibili i dati del lavoratore: data assunzione, qualifica e le voci di paga relative alla paga base contrattuale, gli straordinari e le altre voci riguardanti le prestazioni lavorative (*trasferte, rimborsi, ecc.*), oltre che il prospetto delle presenze.



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

DIFFERENZE

APPALTO – SOMMINISTRAZIONE - DISTACCO



DIFFERENZE

Somministrazione (*articolo 30 e ss. D.L.vo n. 81/2015*)

Una Agenzia di somministrazione autorizzata mette a disposizione di una azienda (utilizzatore) **suoi** lavoratori dipendenti.

- I **lavoratori**, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione ed il controllo dell'utilizzatore.

Distacco (*articolo 30 del D.L.vo n. 276 del 2003*)

Si verifica esclusivamente quando un datore di lavoro (distaccante), **per soddisfare un proprio interesse**, pone un lavoratore (distaccato) a disposizione di un altro soggetto (distaccatario) per l'esecuzione di una determinata **attività lavorativa temporanea**.

- I **lavoratori** sono sotto la **direzione** ed il **controllo** del distaccatario (diverso dal datore di lavoro).

DIFFERENZE

Appalto (*obbligo di fare*): l'appaltatore fornisce un'opera o un servizio tramite la propria organizzazione di uomini e mezzi, tenendo a proprio carico il rischio.

- È un'obbligazione di risultato, con cui l'appaltatore assume, con una propria organizzazione, il compito di far conseguire al committente il risultato promesso.

Somministrazione (*obbligo di dare*): fornitura di lavoro da parte del somministratore autorizzato, senza che quest'ultimo organizzi l'attività lavorativa.

- È un'obbligazione di mezzi, con la quale l'Agenzia per il Lavoro si limita a fornire prestazioni lavorative organizzate e finalizzate dal committente.

Distacco (*obbligo di dare*): fornitura di lavoro da parte del distaccante/datore di lavoro

- Vi deve essere un interesse di natura produttiva e/o organizzativa, non economica



	Appalto	Distacco	Somministrazione	Sub-fornitura
Potere direttivo e organizzativo	Datore di lavoro	Utilizzatore	Utilizzatore	Datore di lavoro
Potere disciplinare	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Datore di lavoro
Retribuzione	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Datore di lavoro	Datore di lavoro
Interesse del datore di lavoro	Economico	Organizzativo Produttivo	Economico	Economico
Durata massima	No	Sì	Sì	No



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



LARISORSAUMANA

JOB CENTER GROUP

contatti@form-app.it

Sede Legale e Operativa
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)
Telefono 059 8635146 - Fax 059 690921



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



ISO 9001

BUREAU VERITAS
Certification



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



FORMAPP
FORMAZIONE IN AZIENDA

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

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