



**FORMAPP**  

---

**FORMAZIONE IN AZIENDA**





**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA



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

**2022**

**LE NUOVE REGOLE PER IL  
CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO  
E LA SOMMINISTRAZIONE A TERMINE**

a cura di *Roberto Camera*

# REGOLE PER IL PERIODO EMERGENZIALE

## NON PIU' ATTIVE

# REGOLE EMERGENZIALI NON PIU' ATTIVE

## NO DIVIETO RAPPORTI A TERMINE DURANTE LA CIG

Ammesso il rinnovo e la proroga di un rapporto a termine durante la fruizione di un ammortizzatore Covid.

### **Articolo 19-bis - Decreto legge 18/2020 (cd. decreto cura Italia)**

*1. Considerata l'emergenza epidemiologica da COVID-19, ai datori di lavoro che accedono agli ammortizzatori sociali di cui agli articoli da 19 a 22 del presente decreto, nei termini ivi indicati, è consentita la possibilità, in deroga alle previsioni di cui agli articoli 20, comma 1, lettera c), 21, comma 2, e 32, comma 1, lettera c), del D.L.vo n. 81/2015, di procedere, nel medesimo periodo, al rinnovo o alla proroga dei contratti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione.*



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

# REGOLE EMERGENZIALI NON PIU' ATTIVE



## NO CAUSALE OBBLIGATORIA

Non applicazione di alcuni limiti previsti dall'articolo 21, del TU sui contratti di lavoro, in caso di **rinnovo** o **proroga**.

### **Articolo 93 - Decreto Legge n. 34/2020**

1. In conseguenza dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in **deroga all'articolo 21** del D.L.vo n. 81/2015 e **fino al 31 dicembre 2021**, **ferma restando la durata massima complessiva di 24 mesi**, è possibile **rinnovare o prorogare** per un **periodo massimo di 12 mesi** e per **una sola volta** i contratti di lavoro subordinato a **tempo determinato**, anche in **assenza delle condizioni** di cui all'**articolo 19**, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015.

# CAUSALE SU PREVISIONE CONTRATTUALE

# CAUSALE SU PREVISIONE CONTRATTUALE

## Possibilità di utilizzare causali basate su esigenze previste dalla contrattazione collettiva

### **Articolo 19 - Decreto Legislativo 81/2015**

*1. Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:*

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

***b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.***

*1.1. Il termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'articolo 51, ai sensi della lettera b-bis) del medesimo comma 1, fino al 30 settembre 2022.*



**FORMAPP**

FORMAZIONE IN AZIENDA



## CARATTERISTICHE

### ► Tipo di contratto collettivo

- ❖ **CCNL e contratti collettivi territoriali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
- ❖ **contratti collettivi aziendali** stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali (**RSA**) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (**RSU**)

#### **Articolo 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi**

*1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.*

## CARATTERISTICHE

### Causale che evidenzii specifiche esigenze

- ❖ **non generiche** ma **ben circostanziate**
- ❖ **realistiche** e **verificabili** in concreto
  - ❖ che rappresentino il reale fabbisogno temporaneo dell'azienda
- ❖ **persistenti** per tutta la durata del rapporto di lavoro
  - ❖ proroghe comprese
- ❖ Dovrà essere sempre presente quel **nesso eziologico** tra la situazione **tipizzata** dal contratto collettivo e la **specificata circostanza** applicata dall'azienda

### Sanzione

- ▶ La **mancanza** o la **genericità** delle motivazioni previste nel contratto individuale, può portare alla trasformazione **del contratto** di lavoro da TD a tempo indeterminato.

# CAUSALE SU PREVISIONE CONTRATTUALE

## ATTENZIONE

- ▶ **Il limite temporale** previsto dal comma 1.1 (**30 settembre 2022**), **attiene solo al primo contratto tra le parti, qualora superi i 12 mesi**

### **Articolo 19 - Decreto Legislativo 81/2015 (Apposizione del termine e durata massima)**

**1.** Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

...

*b-bis) specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di cui all'articolo 51.*

**1.1.** Il termine di durata superiore a 12 mesi, ma comunque non eccedente 24 mesi, di cui al comma 1 del presente articolo, può essere apposto ai contratti di lavoro subordinato qualora si verificano specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro di cui all'art. 51, ai sensi della lett. b-bis) del medesimo co. 1, **fino al 30 settembre 2022.**

### **Articolo 21 - Decreto Legislativo 81/2015 (Proroghe e rinnovi)**

**01.** Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

## ATTENZIONE

- ▶ **Il limite temporale** previsto dal comma 1.1 (**30 settembre 2022**), **attiene solo al primo contratto tra le parti, qualora superi i 12 mesi**



### Nota n. 1363 del 14 settembre 2021

A differenza della prima novella [lettera b-bis], che sembra avere carattere strutturale, il nuovo comma 1.1 evidenzia una provvisorietà, in quanto prevede la possibilità di stipulare contratti a termine di durata iniziale superiore ai 12 mesi secondo le esigenze individuate dalla contrattazione collettiva solo fino al 30 settembre 2022.

Ne consegue che dopo il 30 settembre 2022 sarà, quindi, possibile stipulare un primo contratto a termine di durata superiore ai 12 mesi solo per le esigenze definite alle lettere a) e b) del comma 1 dell'articolo 19.

Diversamente **le regole in materia di rinnovi e proroghe, che si limitano a richiamare il comma 1 dell'art. 19, senza fare riferimento al nuovo comma 1.1, non sono condizionate temporalmente** e, pertanto, sarà possibile prorogare o rinnovare i contratti a termine in ragione delle causali previste dalla contrattazione collettiva, anche successivamente al 30 settembre 2022.

## Quando potrà essere utilizzata la causale prevista dal contratto collettivo?

- A. sino al 30 settembre 2022:** se si tratta di un **primo contratto**, tra le parti, a tempo determinato o in somministrazione a termine.
- B. sempre:** se si tratta di un rinnovo o di una proroga.
  - **Rinnovo:** secondo o ulteriore contratto a tempo determinato o in somministrazione a termine tra le parti
  - **Proroga:** prosecuzione di un contratto già in essere

## *Esempio*

il **CCNL Cartai Cartotecnici** ha individuato le **specifiche esigenze** da apporre al **contratto a TD**

### **Articolo 18b) del CCNL Cartai Cartotecnici**

1. ..., le Parti concordano, ... al fine di dare una risposta non esaustiva, ma temporalmente immediata alla facoltà di cui al **punto b) bis dell'art. 19** di detto decreto, ..., sia praticabile l'estensione a 24 mesi di quei contratti a tempo determinato che siano **collegati alla fase di ripresa dell'economia e/o agli interventi del PNRR**, non ancora consolidati in maniera strutturale, in cui ricorra almeno una delle seguenti ipotesi:

- *Incremento di volumi produttivi*
- *Incremento dell'attività economica dell'impresa*
- *Partenza di nuove attività, sviluppo e lancio di nuovi prodotti*
- *Investimenti nei processi produttivi che abbiano l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei processi medesimi*
- *Realizzazione di percorsi formativi, anche on the job, legati a processi di innovazione aziendale e/o innovazione aziendale e/o riorganizzazione*

## RICAPITOLANDO

### CAUSALI

Esigenze **temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività

Esigenze di **sostituzione** di altri lavoratori

Esigenze connesse a **incrementi temporanei, significativi e non programmabili**, dell'attività ordinaria

Specifiche **esigenze previste dai contratti collettivi**

# CAUSALE SU PREVISIONE CONTRATTUALE

Quando **primo contratto** stipulato per una durata **superiore ai 12 mesi**

**rinnovo** rispetto ad un precedente contratto a tempo determinato

**proroga** per un periodo che sommato a quello iniziale **supera i 12 mesi**

**proroga in un rinnovo** di un contratto a tempo determinato

con **precedente rapporto in somministrazione a termine** (circolare 17/2018)

in caso di **fruizione di agevolazione** (es. maternità)

stipula del c.d. **Contratto assistito**, sottoscritto presso l'ITL



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA



# CAUSALE SU PREVISIONE CONTRATTUALE

Non è  
obbligat  
oria

«**primo**» contratto di lavoro a TD o Somministrazione a termine con il lavoratore, **di durata non superiore a 12 mesi**.

**proroga** del «**primo**» contratto a termine, qualora la durata della proroga, sommata alla durata iniziale, **non superi i 12 mesi**

contratto a termine per **attività stagionali**

**prosecuzione di fatto** (articolo 22, comma 1, D.L.vo 81/2015), in quanto riprende automaticamente la causale prevista nel contratto stipulato tra le parti



FORMAPP  
FORMAZIONE IN AZIENDA

## 1. Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività

- Va specificata la realizzazione di una **attività lavorativa non abituale** dell'azienda (**non ordinaria**) che si è venuta a creare in modo estemporaneo e non stabile (**temporanea**).
- Una delle evidenze potrà essere data dalle **mansioni** che verranno affidate al lavoratore, che dovranno essere **diverse** rispetto a quelle dei lavoratori già presenti in azienda e che effettuano attività di routine.

## 2. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori

- Va indicato il **nominativo** del lavoratore/trice sostituito e la relativa **data di fine** sostituzione.
- Può riguardare sia **assenze straordinarie** (es. malattia, infortunio) che **ordinarie** (es. ferie)
- Può essere anche una **sostituzione jolly** rispetto ad alcuni lavoratori che, ad esempio, vanno in ferie. L'importante è che sostituzione sia riferita ad una **funzione produttiva specifica**, occasionalmente scoperta.

## 2. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori

### ▪ Agevolazioni previste

- non dovrà essere corrisposto il contributo maggiorato dell'**1,4%**
- non dovrà essere corrisposto il contributo addizionale dello **0,5%** (in caso di rinnovo)
- il contratto non verrà **computato nella % massima** dei contratti a termine che un'azienda può stipulare contemporaneamente
- è **ammesso** anche nel caso in cui l'unità produttiva abbia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi**, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il tempo determinato
- in caso di sostituzione per **maternità**, il datore di lavoro che occupa fino a 19 dipendenti ha diritto a uno **sgravio del 50%** dei contributi dovuti (compresi i premi INAIL) sulla retribuzione del lavoratore a termine



FORMAPP

FORMAZIONE IN AZIENDA

## 2. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori

### ▪ **vecchio** comma 4 - articolo 19 - decreto legislativo 81/2015

- *..., l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, ...*

### ▪ **nuovo** comma 4 - articolo 19 - decreto legislativo 81/2015

- *..., l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, ...*

## 2. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori

### ▪ Possibile indicazione contrattuale - in caso di **attivazione**

«Facciamo riferimento agli accordi verbali intercorsi e Le confermiamo la Sua assunzione a tempo determinato dal **gg.mm.aa.**

Il presente contratto a tempo determinato è motivato dall'esigenza di **sostituire** il/la sig./ra XXXX assente, con **diritto alla conservazione del posto di lavoro**, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, lettera a), del D.L.vo 81/2015.

**La scadenza** del presente contratto è **legata al rientro** del/la sig./ra XXXX, **previsto per il gg.mm.aa.**, con la possibilità, in caso di mancato rientro a tale data, di **proseguire** fino all'**effettivo ritorno** al lavoro del lavoratore sostituito e comunque non oltre il **gg.mm.aa.**, data di raggiungimento, da parte Sua, del limite massimo di durata previsto per i rapporti a tempo determinato con la nostra azienda.»

3. **Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria**
  - Si deve trattare di una attività
    - **ordinaria**
    - di **durata limitata** (*incremento temporaneo*)
    - di **quantità significativa** (non effettuabile con il *personale in forza*)
    - **non programmabile** in quanto non prevedibile (dovuta ad un *aumento improvviso*)

## 4. Specifiche esigenze previste dai contratti collettivi

- **CCNL, CCTL** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o **CCAL** stipulati dalle loro **RSA** ovvero dalla **RSU**
- In caso di primo contratto a tempo determinato è previsto un **limite temporale: 30 settembre 2022**
- La **causale** deve essere (Cassazione – sentenza n. 22496/2019):
  - **non generica**
  - **realistica e verificabile** in concreto. Che rappresenti il reale fabbisogno temporaneo dell'azienda
  - dovrà **persistere** per tutta la durata del rapporto di lavoro, proroghe comprese.





# SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E DURATA MASSIMA

# SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E DURATA MASSIMA

## REGOLA

I periodi di somministrazione a termine non vengono computati nel massimale di durata dei contratti a tempo determinato, qualora il lavoratore sia stato assunto a Tempo indeterminato dall'Agenzia di Somministrazione.

### **Articolo 31 - Decreto Legislativo 81/2015**

1. .... Nel caso in cui il *contratto di somministrazione* tra l'agenzia di somministrazione e l'utilizzatore *sia a tempo determinato* l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori a ventiquattro mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'agenzia di somministrazione abbia comunicato all'utilizzatore l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato.

*La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 31 dicembre 2021.*

*(periodo introdotto dalla Legge n. 126/2020)*

*(periodo abrogato dal Decreto Legge 146/2021)*

*La disposizione di cui al periodo precedente ha efficacia fino al 30 settembre 2022.*

*(limite reintrodotta dalla Legge 215/2021, di conversione del D.L. 146/2021)*

# SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E DURATA MASSIMA

## CARATTERISTICHE

- ▶ **Assunzione da parte dell'Agencia per il Lavoro:** a tempo indeterminato
- ▶ **Missione:** a tempo determinato
- ▶ **Durata della missione:** l'intero periodo di missione non si computa nella durata massima dei rapporti a termine
- ▶ **Validità:** la regola è applicabile sino al 30 settembre 2022
- ▶ **Necessario:** comunicazione, da parte dell'Agencia per il Lavoro all'utilizzatore, del tipo di contratto stipulato con il lavoratore

# SOMMINISTRAZIONE A TERMINE E DURATA MASSIMA

Tipo di rapporto di lavoro (tra Agenzia per il lavoro e lavoratore)	Tipo di somministrazione (tra Azienda utilizzatrice e lavoratore)	Computo del periodo nel limite di durata massima dei rapporti a termine
Tempo indeterminato	a tempo indeterminato	No
Tempo indeterminato	a tempo determinato	No (sino al 30 settembre 2022)
Tempo determinato	a tempo indeterminato (non è possibile)	----
Tempo determinato	a tempo determinato	Sì

# **Le Regole legate al periodo emergenziale**

## **GREEN PASS**

## **E GESTIONE DEI LAVORATORI ASSENTI**

# GREEN PASS E GESTIONE DEI LAVORATORI ASSENTI

## REGOLA

Le imprese, dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata, possono sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni, rinnovabili fino al **31 marzo 2022**.

### *Decreto Legge 52/2021*

 **Articolo 9-septies (Impiego delle certificazioni verdi COVID-19 nel settore privato)**

*7. Nelle imprese, dopo il quinto giorno di assenza ingiustificata di cui al comma 6, il datore di lavoro può sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a dieci giorni lavorativi, rinnovabili fino al predetto termine del 31 marzo 2022, senza conseguenze disciplinari e con diritto alla conservazione del posto di lavoro per il lavoratore sospeso.*

# GREEN PASS E GESTIONE DEI LAVORATORI ASSENTI



## REGOLA → dubbi

### L'impresa:

1. dopo il 5° giorno di assenza ingiustificata,

Perché devo aspettare 5 giorni per sostituire il lavoratore?

2. possono sospendere il lavoratore per la durata corrispondente a quella del contratto di lavoro stipulato per la sostituzione, comunque per un periodo non superiore a 10 giorni,

Se stipulo un contratto a termine per motivi sostitutivi, la durata è legata al rientro del lavoratore sostituito

3. rinnovabili fino al 31 marzo 2022.

rinnovabili?

# **Le Regole legate al periodo emergenziale**

## **CONTRATTI A TD IN AGRICOLTURA PER I PERCETTORI DI SOSTEGNO AL REDDITO**



# CONTRATTI IN AGRICOLTURA PER I PERCETTORI DI SOSTEGNO AL REDDITO

## REGOLA

Possono essere **assunti con contratti a TD**, da parte di datori di lavoro del **settore agricolo**, i percettori di **NASpi**, **DIS-COLL** e del **RdC**, nonché i percettori di ammortizzatori sociali (limitatamente al periodo di sospensione a zero ore della prestazione lavorativa), sino al **31 marzo 2022**

### **Articolo 94 - Decreto Legge 34/2000**

*1. In relazione all'emergenza epidemiologica i percettori di ammortizzatori sociali, limitatamente al periodo di sospensione a zero ore della prestazione lavorativa, di NASPI e DIS-COLL nonché di reddito di cittadinanza possono stipulare con datori di lavoro del settore agricolo contratti a termine non superiori a 30 giorni, rinnovabili per ulteriori 30 giorni, senza subire la perdita o la riduzione dei benefici previsti, nel limite di 2.000 euro per l'anno 2020.*

### **Articolo 68 - Decreto Legge 73/2021**

*15-septies. Le disposizioni di cui all'articolo 94 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, si applicano fino al 31 dicembre 2021 e, ove successivo, fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19.*

# CONTRATTI A TD IN AGRICOLTURA PER I PERCETTORI DI SOSTEGNO AL REDDITO



## CARATTERISTICHE

- ▶ La misura è **valida** sino al **31 dicembre 2021** (ovvero fino al termine dello stato di emergenza epidemiologica ove quest'ultimo fosse successivo al 31 dicembre 2021)
- ▶ La **durata** del contratto **non** deve essere **superiore a 30 giorni, rinnovabile per ulteriori 30 giorni**, nel **limite** annuo di **2.000 euro**
  - i **30 giorni** si computano prendendo in considerazione le **giornate di effettivo lavoro** e non la durata in sé del contratto di lavoro
  - il lavoratore dovrà comunicare all'INPS (modello "NASpi-Com") le giornate prestate
- ▶ **Durante il rapporto a termine** il lavoratore **non** subisce la **perdita** o la **riduzione del beneficio**

# I CONTROLLI DA EFFETTUARE PER RISPETTARE LE REGOLE

# I CONTROLLI DA EFFETTUARE PER RISPETTARE LE REGOLE

## REGOLE

**Verificare precedenti rapporti di lavoro a TD o in Sommi a termine con il lavoratore**

- Durata massima
- Numero proroghe
- Numero contratti (rinnovi)
- Stop & go

**Verificare corretta motivazione**

- Tipologia di causale da utilizzare
- Verificare rispetto causale anche durante la proroga

**Verificare corretta contribuzione da pagare**

- 1,4% base (ad esclusione dei motivi sostitutivi)
- 0,5% per ogni ulteriore rapporto oltre il primo

**Verificare durata in caso di TD per motivi sostitutivi**

- Al fine di rispettare la durata massima

# I CONTROLLI DA EFFETTUARE PER RISPETTARE LE REGOLE

## REGOLE

### **Verifica numero lavoratori a termine già presenti in azienda**

- Al fine di non superare il massimale

### **Verifica tipo di contratto di lavoro tra l'Agenzia di Lavoro ed il lavoratore**

- Il lavoratore assunto a tempo indeterminato è escluso, ad esempio:
  - dal massimale dei lavoratori a termine (va rispettato il 20% previsto dalla legge o la % prevista dal CCNL per i lavoratori somministrati a T.I.)
  - dal pagamento della contribuzione maggiorata e addizionale
  - dall'obbligo della causale
  - dal limite di durata (sino al 30 settembre 2022)

### **Verifica lavoratori se ci sono lavoratori con diritto di precedenza**

- Al fine di evitare un contenzioso
- Conviene regolamentare il diritto di precedenza in caso di più soggetti

### **Verifica proporzione periodo di prova rispetto alla durata del contratto**

- Verificare, altresì, se il lavoratore ha effettuato precedenti rapporti in azienda



**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**



**FORMAPP**  
FORMAZIONE IN AZIENDA



**LARISORSAUMANA**

**JOB CENTER GROUP**

[contatti@form-app.it](mailto:contatti@form-app.it)  
[contatti@larisorsaumana.it](mailto:contatti@larisorsaumana.it)



**LARISORSAUMANA**  
JOB CENTER GROUP

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  
PIVA e C.F. 01971890353  
Cap. Soc. € 1.100.000,00 i.v.  
[www.larisorsaumana.it](http://www.larisorsaumana.it) - [selezione@larisorsaumana.it](mailto:selezione@larisorsaumana.it)



Form-App srl u.s.  
Sede Legale e Operativa  
Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)  
Tel. 059 8635146 - Fax 059 690921  
Numero REA: MO-416376  
PIVA e C.F. 03770760365  
Cap. Soc. € 41.500,00 i.v.  
[www.form-app.it](http://www.form-app.it) - [formazione@form-app.it](mailto: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 010062)  
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