



ASSOCIAZIONE PICCOLE E MEDIE IMPRESE DELLA PROVINCIA DI VERONA

NEWSLETTER

GIUGNO
GIUGNO

2014

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

VERONA

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.net e-mail: info@apiverona.net

ADERENTE CONFIMI

LEGNAGO

Via del Pontiere, 17 - C.A.P. 37045

Tel. 0442/28466 - Fax 0442/28008

SOMMARIO

1. CIRCOLARI

- **Detassazione 2014: in Gazzetta il Decreto attuativo** pag. 03

2. FLASH NEWS

- **Contratto a termine legittimo se richiama gli accordi con i sindacati** pag. 04
- **Incidente stradale e licenziamento disciplinare** pag. 04
- **La presenza del RSPP non esonera il datore di lavoro dagli obblighi di sicurezza** pag. 04
- **INPS: circolare 57/2014 - le COT valide anche ai fini della comunicazione di rioccupazione del lavoratore titolare di prestazioni di integrazione salariale** pag. 04

3. APPROFONDIMENTO

- **JOBS ACT - Nuovo contratto a termine** pag. 05

4. RISORSE UMANE

- **Laureati/diplomati** pag. 08

Detassazione 2014: in Gazzetta il Decreto attuativo

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 98 del 29 aprile 2014 il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri ([DPCM del 19 febbraio 2014](#)) relativo alle modalità attuative delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo d'imposta 2014.

In particolare, il DPCM porta a **3.000 euro l'imponibile fiscale assoggettabile ad imposta sostitutiva nell'anno 2014**, mentre conferma in **40.000 euro il limite di reddito da lavoro dipendente per l'anno 2013** che consenta di applicare il beneficio in esame.

Le somme assoggettabili a detassazione, nonché i requisiti e i contenuti che gli accordi collettivi devono rispettare per l'applicazione dello sgravio fiscale, rimangono quelli previsti già per lo scorso anno, che faceva riferimento ad accordi territoriali e/o aziendali ove per retribuzione di produttività si intendevano voci relative ad indicatori quantitativi di produttività /redditività/qualità/efficienza/innovazione.

Tali voci possono essere strettamente collegate all'andamento del fatturato, alla soddisfazione della clientela, ai minori costi di produzione a seguito della introduzione di nuovi strumenti di lavoro, alla lavorazione dei riposi come il ROL, a prestazioni aggiuntive, a premi di rendimento, ad indennità di reperibilità, a clausole flessibili od elastiche, ai ristorni in favore dei soci delle cooperative collegati ad un aumento della produttività.

In alternativa, sono ipotizzabili accordi aziendali (sia con la RSU che con la RSA) con l'attivazione di almeno una misura in tre aree di intervento relative sia alla ridefinizione dei sistemi di orario ed alla loro redistribuzione con modelli flessibili, in relazione alla fluttuazione dei mercati ed alla introduzione di innovazioni tecnologiche, sia ad una distribuzione flessibile delle ferie, in modo non continuativo, per la parte eccedente le due settimane, sia alla adozione di misure finalizzate alla introduzione di nuove tecnologie informatiche, che, infine, alla attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze.

Gli accordi aziendali vanno depositati presso la Direzione territoriale del Lavoro entro i 30 giorni successivi alla sottoscrizione, con, in allegato, la dichiarazione di conformità dei contenuti rispetto al DPCM. Ciò può avvenire anche tramite pec e le aziende con unità produttive su più ambiti territoriali e' sufficiente il depositare l'accordo presso la Direzione del Lavoro della sede legale.

Nel caso in cui l'accordo sia stato già depositato (ad esempio, per la contribuzione INPS) e' sufficiente la sola dichiarazione di conformità che rimanda ai contenuti del contratto.

In data 10 giugno 2014 è stato sottoscritto l'accordo quadro tra CONFIMI IMPRESA e Cgil, Cisl, Uil ([clicca qui](#)) al fine di garantire

l'opportunità alle aziende aderenti al sistema Confimi Impresa di poter procedere con la "detassazione" del salario accessorio corrisposto in relazione ad incrementi di produttività.

Seguirà non appena raggiunte le intese a livello territoriale una circolare sulle modalità operative della detassazione.

Contratto a termine legittimo se richiama gli accordi con i sindacati

Il contratto individuale di lavoro a tempo determinato stipulato ante “Riforma Renzi” – D.L. 34/2014 convertito con Legge 78/2014 - ovvero prima del 21.03.2014, tra azienda e lavoratore, nel quale non sia stata specificata la ragione dell’apposizione del termine, ma sul quale siano stati richiamati solamente motivi di “riorganizzazione aziendale”: il giudice d’appello dichiara l’illegittimità del contratto per la mancanza di specificità nell’indicazione delle motivazioni che hanno consentito l’apposizione del termine.

Con la Sentenza n. 9297 del 24 aprile 2014, la Corte di Cassazione ha precisato che laddove siano stati sottoscritti degli accordi aziendali collettivi, cioè tra azienda e sindacati, dai quali emerge chiaramente l’esistenza di ragioni che legittimano l’azienda a necessitare di personale a tempo determinato, il contratto individuale, ancorché non espliciti chiaramente le ragioni giustificatrici, è da ritenersi legittimo in quanto fa riferimento a degli accordi sindacali dai quali è evidente l’esistenza di tali ragioni.

Incidente stradale e licenziamento disciplinare

Con sentenza n. 9597 del 5 maggio 2014, la Corte di Cassazione ha affermato la legittimità di un licenziamento per giustificato motivo soggettivo in capo al lavoratore che durante la propria attività lavorativa ha provocato un incidente stradale danneggiando anche la merce trasportata.

Secondo la Suprema Corte, l’episodio non può essere considerato estraneo al rapporto di lavoro in quanto si è verificato nel pieno svolgimento delle mansioni espletate dal lavoratore.

La presenza del RSPP (Rappresentante del Servizio Prevenzione e Protezione) non esonera il datore di lavoro dagli obblighi di sicurezza

Con sentenza n. 18296 del 5 maggio 2014, la Corte di Cassazione ha affermato che la presenza del RSPP sul luogo di lavoro non esonera il datore di lavoro dall’obbligo di fornire, ai propri dipendenti, i dispositivi di protezione individuale necessari a prevenire i rischi in relazione alle lavorazioni svolte nell’azienda.

INPS: circolare 57/2014 - le COT (Comunicazioni Obbligatorie Telematiche) valide anche ai fini della comunicazione di rioccupazione del lavoratore titolare di prestazioni di integrazione salariale

L’INPS, con la circolare n. 57 del 6 maggio 2014, precisa che i datori di lavoro che inviano al Centro per l’impiego le comunicazioni obbligatorie telematiche in caso di assunzione di lavoratori titolari di prestazioni di integrazione salariale (ordinaria, straordinaria e in deroga), mobilità ordinaria e in deroga, trattamenti speciali di disoccupazione per l’edilizia, disoccupazione ASpI e Mini ASpI secondo il principio della pluriefficace sostituiscono la comunicazione a cui erano tenuti nei confronti dell’Inps e/o del Centro per l’Impiego in caso di nuova momentanea o definitiva rioccupazione.

La disciplina si applica anche alle forme di collaborazione coordinate e continuative, a condizione che il percettore di indennità di disoccupazione renda comunque la dichiarazione reddituale, così come previsto all’art. 2 comma 17 e 40 della Legge n. 92/2012.

Restano esclusi dalla normativa in oggetto le categorie del pubblico impiego e tutti i rapporti di lavoro autonomo, la cui attività non sia resa in forma coordinata e continuativa, e per i quali resta valida la disciplina previgente, con il conseguente obbligo di comunicazione all’Inps dell’attività intrapresa.

JOBS ACT - Nuovo contratto a termine

La [Legge n.78/2014](#), di conversione del [Decreto Legge 34/2014](#), conferma l'ammissibilità dell'esclusione delle ragioni giustificatrici, estendendo l'ipotesi dell'"acausalità" a qualsiasi contratto anche se stipulato con lavoratori con i quali è già intercorso un contratto a termine e per qualsiasi mansione, fermo restando il periodo massimo di trentasei mesi (36) comprensivi di eventuali proroghe, tutto questo vale anche per il contratto di somministrazione a tempo determinato.

○ **Acausalità del contratto a termine**

I datori di lavoro che intendono ora assumere con contratto a termine non sono più tenuti, come in passato, ad indicare in modo dettagliato le ragioni tecnico, produttive ed organizzative che giustificavano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro.

Occorre precisare che, l'acausalità non è un obbligo e se il datore di lavoro intende inserire una ragione giustificatrice può farlo ma, in caso di contenzioso, dovrà dimostrare, come prima, la validità della ragione giustificatrice che, in tal caso, non discende dalla legge ma dalla negoziazione individuale.

○ **Addizionale contributiva**

Si precisa che anche per il contratto a tempo determinato acasuale è rimasto inalterato l'obbligo relativo al pagamento dell'addizionale contributiva dell'1,40%.

A tal proposito si rinvia al punto 4 della [Circolare Inps n.140/2012](#).

○ **Limiti ai contratti a termine, contingentamento**

Il datore di lavoro potrà stipulare il nuovo contratto a termine nel **limite massimo del 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno cui si riferisce l'assunzione, mentre per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

Si precisa che tale limite si riferisce ai soli contratti a tempo determinato non anche ai contratti di somministrazione.

Nella base di computo dei lavoratori per il calcolo del limite del 20 % non vanno compresi:

- a) gli apprendisti assunti dalle liste di mobilità, atteso quanto affermato dall'art. 7, comma 3, del D.L.vo n. 167/2011;
- b) lavoratori assunti con contratto di reinserimento ex art. 20 della legge n. 223/1991;
- c) lavoratori provenienti da esperienze di lavori socialmente utili o di pubblica utilità, così come previsto dall'art. 7, comma 7, del D.L.vo n. 81/2000;
- d) i lavoratori somministrati, perché dipendenti dall'Agenzia di lavoro.

I lavoratori a tempo parziale sono calcolati "pro-quota" rispetto all'orario contrattuale pieno, così come previsto dall'art. 6 del D.L.vo n. 61/2000.

Quanto sopra fermo restando i limiti maggiori o minori già previsti dai CCNL di riferimento che secondo il disposto di cui all'art. 2-bis della legge di conversione (78/2014) conservano la loro efficacia.

Per chiarezza si rinvia alla [Tabella A \(clicca qui\)](#) con indicati alcune di queste disposizioni contrattuali.

o **Casi di esclusione del limite di contingentamento**

Si ricorda che alcuni contratti a tempo determinato non rientrano nei limiti del contingentamento, se stipulati secondo le indicazioni del comma 7 dell'art. 10 del D.L.vo n. 368/2001. Essi sono:

- a) quelli stipulati nella fase di avvio di nuove attività per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche che a comparti merceologici;
- b) quelli per ragioni di carattere sostitutivo o di stagionalità;
- c) quelli per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- d) quelli con lavoratori di età superiore ai 55 anni.

Inoltre non rientrano nella percentuale del 20% perché non disciplinati dal D.L.vo n. 368/2001 i contratti a termine stipulati con:

- a) i lavoratori in mobilità ex art. 8, comma 2, della legge n. 223/1991, secondo quanto affermato dall'art. 10, comma 1, lettera c – ter del predetto decreto legislativo;
- b) i richiamati in servizio appartenenti al servizio volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, secondo la previsione dell'art. 10, comma 1, lettera c-bis
- c) i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro (art. 10, comma 1, lettera c);
- d) gli operai a tempo determinato nel settore agricolo, secondo la definizione fornita dall'art. 12, comma 2, del D.L.vo n. 375/1993 (art. 10, comma 2);
- e) i prestatori con contratti di durata non superiore a tre giorni per l'esecuzione di servizi speciali, nei settori del turismo e dei pubblici esercizi (art. 10, comma 3);
- f) i dirigenti il cui contratto a tempo determinato può avere una durata non superiore a cinque anni (art. 10, comma 4);
- g) i lavoratori a termine con conferimento di supplenze sia del personale docente che ATA (art. 10, comma 4-bis);
- h) i lavoratori alle dipendenze di aziende che esercitano il commercio di import – export e all'ingrosso di prodotti ortofrutticoli (art. 10, comma 5);

o **Sforamento del limite di contingentamento**

I datori di lavoro che sfiorano il limite di contingentamento previsto dall'art. 1, comma 1 del DLgs 36/2001 come riformato dalla legge, saranno tenuti a rientrare nella percentuale legale **entro il 31 dicembre 2014**, in caso contrario oltre a non poter instaurare nuovi contratti a tempo determinato fino al momento in cui sarà rientrato nei limiti di percentuale, in caso di ispezione, saranno soggetti alla sanzione amministrativa di seguito specificata:

<i>Violazione</i>	<i>Sanzione pecuniaria</i>
Assunzioni a tempo determinato acausale di un lavoratore oltre la soglia del 20%	Sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese se superiore a quindici giorni
Assunzioni a tempo determinato acausale di più lavoratori (almeno due) oltre la soglia del 20%	Sanzione amministrativa pari al 50% della retribuzione % della retribuzione per ciascun mese o frazione di mese se superiore a quindici giorni di tutti i lavoratori oltre la soglia

- **Proroghe**

Il nuovo testo dell'art. 4, comma 1, come modificato dal D.L. n. 34, prevede che uno stesso contratto possa essere prorogato per un **massimo di cinque volte**, con la sola condizione che si riferiscano alla stessa attività per la quale il contratto è stato stipulato.

- **Riassunzione a termine**

Rimane immutata **la possibilità di stipulare un nuovo contratto** rispettando il periodo di latenza tra quello cessato e quello nuovo che è pari a dieci (10) o venti (20) giorni a seconda che il precedente rapporto abbia rispettivamente avuto una durata fino a sei mesi o superiore.

<i>Tipologia di riassunzione</i>	<i>Sanzioni</i>
Entro 10 giorni dalla scadenza del precedente rapporto a termine di durata fino a 6 mesi o entro 20 giorni se il precedente rapporto ha una durata maggiore di 6 mesi	Si considera a tempo determinato il nuovo contratto a termine
Senza soluzione di continuità	Il rapporto si considera a tempo indeterminato dal primo contratto

- **Sommatoria dei trentasei mesi**

Sono state esplicitate le modalità di computo del limite dei trentasei mesi, superati i quali, se il contratto a termine prosegue senza soluzione di continuità, lo stesso si trasforma a tempo indeterminato.

Ai fini del calcolo si tiene conto oltreché dei periodi a tempo determinato lavorati con tale tipologia, anche dei periodi di missione con contratto di somministrazione a tempo determinato con mansioni equivalenti dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92/2012 (Riforma Fornero).

Il limite dei trentasei mesi è superabile soltanto con un nuovo contratto a termine, in deroga assistita (con il lavoratore che firma con l'assistenza sindacale), stipulato avanti al funzionario della Direzione territoriale del Lavoro per una durata stabilita dagli accordi collettivi anche aziendali.

Quanto sopra fermo restando la validità di diversi limiti temporali semmai individuati dai CCNL, come per esempio previsto dal CCNL Metalmeccanici Confimi secondo il quale i lavoratori hanno diritto alla stabilizzazione qualora la somma dei periodi di lavoro con contratto a termine e i periodi di missione con contratto di somministrazione superi i 44 mesi complessivi.

- **Diritto di precedenza**

Il diritto di precedenza già è previsto dall'art. 5 comma 4-quater, è stato integrato per quanto attiene il periodo di congedo di maternità (ex maternità obbligatoria, compreso l'eventuale periodo di astensione anticipata) che dal 21.03.2014 concorrerà a determinare il periodo utile al conseguimento del diritto di precedenza per le assunzione a tempo indeterminato, oltre che, per le medesime lavoratrici, a tempo determinato effettuate nell'arco dei 12 mesi successivi, con riferimento ovviamente alle mansioni già svolte.

L'altra importante novità è rappresentata dall'integrazione del comma 4-sexies laddove stabilisce che il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nella lettera di assunzione.

Tutto quanto sopra fermo restando che il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la proprio volontà dal datore di lavoro entro rispettivamente tre o sei mesi dipendentemente se il contratto è stato stipulato o meno per attività stagionale.

Riportiamo una bozza di lettera di assunzione. [\(clicca qui\)](#)

RISORSE PER LE AZIENDE

Laureati/Diplomati

F.G. 141	Anni 29 - Residente a Buttapietra (VR) – Laurea triennale in Scienze della Comunicazione – Laurea Magistrale in editoria e giornalismo – Buona conoscenza delle lingue inglese e francese – Buona conoscenza informatica – Esperienza di stage con ruolo di assistente alla comunicazione, con attività di contatto clienti tramite strumenti di e-mail marketing e di web marketing – Esperienza lavorativa come steward, impiegato per mostre temporanee nei musei di Verona.
M.P. 142	Anni 31 – Residente a Bagnolo San Vito (MN) – Diploma di maturità scientifica - Laurea Magistrale in Ingegneria per l'ambiente ed il territorio - Abilitazione alla Professione di Ingegnere - Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Consulente in materia di Igiene e Sicurezza sui luoghi di lavoro e direttiva macchine Docente nei corsi di formazione antincendio..
L.B. 143	Anni 35 – Residente a Verona - Diploma di Perito aziendale corrispondente in lingue estere –Buona conoscenza della lingua inglese, discreta del romeno e base del tedesco – Buona conoscenza informatica – Esperienza come impiegata commerciale.
S.V. 144	Anni 53 – Residente a Verona – Diploma di Ragioneria – Corsi: paghe e contributi e contabilità avanzata – Discreta conoscenza delle lingue inglese e francese – Utilizzo programma Esatto e AS400 – Pluriennale esperienza come contabile – Attualmente in cassa integrazione.
P.N. 145	Anni 44 – Residente a Verona – Diploma di Ragioneria – Iscritta alla facoltà di Giurisprudenza – Corso di Addetto alle buste paga, ai contributi e alla contabilità - Buona conoscenza informatica - Esperienza pluriennale settore impiegatizio: attività di gestione area clienti/agenti, evasione ordini, fatturazione e gestione ufficio legale.
M.L. 146	Anni 44 – Residente a Verona – Diploma di Ragioniere e Perito Commerciale – Buona conoscenza delle lingue inglese e francese – Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come impiegato amministrativo e commerciale.
C.P. 147	Anni 23 – Residente a Verona - Diploma di Ragioniere e Perito commerciale – Conoscenza di base delle lingue inglese e spagnolo – Ottima conoscenza informatica – Buona padronanza gestionale AS400 – Esperienza di stage settore amministrativo – Esperienza lavorativa come portalettere e come addetto attrazione a Gardaland.
M.C.Z. 148	Anni 40 – Residente a Buttapietra (VR) – Diploma di Perito aziendale corrispondente in lingue estere – Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come impiegato amministrativo – Dal 17/12/2013 iscritto nelle liste di mobilità.
E.M. 149	Anni 42 – Residente a Verona – Diploma di Ragioniere e Perito commerciale – Biennio di tirocinio come praticante Consulente del Lavoro – Iscrizione all'albo Mediatori Creditizi - Esperienza come impiegata amministrativa Paghe contributi- Amministrazione del personale – Disponibilità immediata.
M.R. 150	Anni 23 – Residente a Caselle di Sommacampagna (VR) – Laure in Scienze della Formazione nelle organizzazioni – Discreta conoscenza della lingua inglese – Esperienza di tirocinio presso Scuola dell'Infanzia – Attualmente impiegata come educatrice presso cooperativa sociale – Settore di interesse: risorse umane, formazione continua, counseling.

G.M. 151	Anni 39 - Residente a Verona – Diploma di Ragioniere Programmatore – Sufficiente conoscenza della lingua inglese – Conoscenza informatica molto buona – Pluriennale esperienza come impiegata amministrativa, contabilità, fatturazione, iva vendite/acquisti, banche – Sufficiente conoscenza delle lingue inglese e francese – Buona conoscenza informatica – Ottime capacità organizzative.
M.M. 152	Anni 30 – Residente a Urbana (PD) – Laurea specialistica in Economia e Legislazione d’Impresa votazione 110 e lode – Laurea triennale in Economia e Commercio 110 e lode – Esperienza di docenza Master in Auditing e Copntrollo interno presso Università di Pisa – Pubblicazioni a carattere scientifico – Presentazioni a convegni – Pubblicazioni a carattere divulgativo - Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Attuale collaborazione con ditta in cui svolge le principali funzioni amministrative e contabili.
M.R. 153	Anni 23 – Residente a Caselle di Sommacampagna (VR) – Laurea in Scienze della Formazione nelle Organizzazioni –Discreta conoscenza della lingua inglese – Esperienza come educatrice presso scuola dell’infanzia. Esperienza di tirocinio e volontariato.
A.F. 154	Anni 46 – Residente a Lugagnano di Sona (VR) – Diploma di Ragioneria – Buona conoscenza informatica – Ottima conoscenza del sistema operativo UNIX - Pluriennale esperienza come impiegato commerciale/amministrativo.
M.G. 155	Anni 34 – Residente a Verona – Diploma di Tecnico delle industrie tecniche ed elettroniche - Qualifica europea di tecnico addetto alla sicurezza informatica per la pianificazione elettrica e l’automazione industriale - Corso Assistente Logistic Manager – Conoscenza molto buona della lingua inglese e buona di quella spagnola – Ottima conoscenza informatica Autocad, Archicad, Step, AS400 – Esperienza come impiegato tecnico settore servizi e come Responsabile ufficio programmazione della produzione con stesura e progettazione ordini.
M.G. 156	Anni 30 – Residente a Verona – Laurea Specialistica in Banca e Finanza – Laurea triennale in Economi aziendale - Buona conoscenza della lingua inglese - Buona conoscenza informatica – Invalidità civile dovuta a problemi visivi.
D.M. 157	Anni 37 – Residente a Cerea (VR) - Diploma di Ragioniere e Perito commerciale ad indirizzo Amministrativo Giuridico Economico – Attestato di Tecnico degli Approvvigionamenti e della Logistica – Attestato di ottimizzazione gestionale per il miglioramento dei processi produttivi – Buona conoscenza delle lingue inglese e tedesco – Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come impiegato amministrativo/contabile.
B.M. 158	Anni 42 – Residente a Verona – Diploma di Ragioniere e Perito commerciale - Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Corso per Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza – Pluriennale esperienza nel settore commerciale, segreteria generale gestione clienti, organizzazione eventi.
M.R. 159	Anni 50 – Residente a Marano di Valpolicella (VR) – Diploma di Tecnico dell’Industria del Mobile e dell’arredamento – Corso di Grafica Pubblicitaria – Accademia di Belle Arti “Cignaroli” sezione Pittura – Buona conoscenza informatica e di Autocad - Esperienza come impiegata con mansioni di disegnatore, ufficio tecnico, progettazione interni e preventivi – Tecnico commerciale sopralluoghi in cantieri – Responsabile ufficio qualità.
E.C. 160	Anni 50 – Residente a Verona – Laurea in Economia e Commercio – Diploma di Ragioneria –Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come impiegata amministrativa/contabile – Contabilità generale clienti/fornitori – Tesoreria – Preparazione bilanci ante imposte – Contabilità paghe – Recupero crediti – Controllo di gestione – Redazione budget.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

Da compilare e inviare via fax al n. 045 8101988 per richiesta CV

Azienda _____

Indirizzo _____

Tel. _____ E-mail _____ Fax _____

Settore _____

Attività _____

Referente _____ E-mail _____

Codici
richiesti _____

Azienda associata ad API si no