



Circolare Informativa

n°33/2013

DECRETO LEGGE N.76/2013

“PACCHETTO LAVORO”

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



INDICE

Premessa	<i>pag. 3</i>
1) Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori	<i>pag. 3</i>
2) Incentivi straordinari per favorire l'occupazione giovanile	<i>pag. 4</i>
3) Modifiche alla Legge n.92/2012 - Riforma del lavoro	<i>pag. 5</i>
4) Ulteriori disposizioni in materia di occupazione	<i>pag. 8</i>
5) Disposizioni in materia di politiche previdenziali e sociali	<i>pag. 10</i>
6) Disposizioni in materia fiscale	<i>pag. 10</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Premessa

Sulla G.U. del 28 giugno 2013 è stato pubblicato il D.L. n.76 avente ad oggetto le misure concernenti il buon funzionamento del mercato del lavoro.

Gli obiettivi perseguiti dal Governo mirano ad aumentare la crescita occupazionale attraverso la creazione di posti di lavoro, offrendo nuove opportunità lavorative e formative in particolar modo per i giovani, favorendo dei percorsi di alternanza scuola-lavoro e sostenendo il reinserimento lavorativo di chi beneficia di ammortizzatori sociali.

Ulteriori incentivi sono previsti ai fini delle assunzioni di categorie deboli (*persone con disabilità*).

Altresì, si interviene per potenziare il sistema delle politiche attive del lavoro, per aumentare le tutele dei lavoratori, migliorare la trasparenza e l'efficienza dei meccanismi di conciliazione in caso di licenziamento.

Infine il decreto vuole offrire delle risposte alla Commissione Europea nel quadro della procedura di coordinamento delle riforme economiche per la competitività e pertanto, nel decreto è previsto un intervento incisivo per sostenere il reddito delle persone maggiormente in difficoltà, in particolar modo nel Mezzogiorno caratterizzato da un tasso di povertà particolarmente elevato.

Gli interventi rappresentano solo il primo passo della strategia del Governo per aumentare l'occupazione, specialmente giovanile, ridurre l'inattività e attenuare il disagio sociale.

Un secondo gruppo di misure verrà definito non appena le istituzioni europee avranno approvato le regole per l'utilizzo dei fondi strutturali relativi al periodo 2014-2020 e di quelli per la "Garanzia giovani".

Ritenevamo doveroso elaborare un approfondimento che, in chiave sintetica ponesse la dovuta attenzione sulle modifiche intervenute nell'ambito del lavoro.

1) INCENTIVI PER NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI GIOVANI LAVORATORI – ART.1

A) Sulla base delle risorse finanziarie di cui alla programmazione comunitaria 2014-2020, *sono previsti in via sperimentale degli incentivi concernenti l'assunzione di lavoratori d'età compresa tra i 18 e i 29 anni che si trovi almeno in una delle seguenti condizioni:*

- *siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;*
- *siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;*
- *vivano soli con una o più persone a carico.*

Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto e devono essere effettuate a decorrere dal giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto stesso ossia, il 28 giugno 2013 e non oltre il 30 giugno 2015.

L'incentivo è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, e viene corrisposto al datore di lavoro mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento, salvo quanto diversamente previsto ai fini del versamento contributivo in agricoltura e comunque il valore mensile non può superare gli €650,00.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*

B) L'incentivo di cui al punto a) viene altresì corrisposto per un periodo di 12 mesi nel limite mensile di €650,00 per ogni lavoratore, nel caso di trasformazione a tempo indeterminato e nel pieno rispetto dei requisiti richiesti e citati in precedenza ma con l'esclusione dei datori di lavoro che abbiano già beneficiato dell'incentivo.

Alla trasformazione a tempo indeterminato deve corrispondere un'altra assunzione, prescindendo in tale circostanza e per la sola assunzione ulteriore, dalle condizioni soggettive indicate dal decreto.

L'attività di monitoraggio è a cura dell'INPS e l'incentivo viene riconosciuto sempre dall'Istituto previdenziale in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione.

Ai fini del godimento degli incentivi, la disposizione rimanda all'art.4 comma 12 della legge Fornero (*rispetto dei diritti di precedenza legali e contrattuali, perdita degli incentivi per inoltro tardivo della comunicazione*).

2) INCENTIVI STRAORDINARI PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE – ART.2

Sono previste misure di carattere straordinario e temporaneo applicabili fino al 31 dicembre 2015 volte a fronteggiare la grave situazione occupazionale che coinvolge in particolare i soggetti giovani.

Contratto di apprendistato:

Si prevede l'adozione di misure volte a restituire centralità al contratto di apprendistato quale misura per favorire l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Pertanto entro il **30 settembre 2013** la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano dovrà adottare le linee guida volte a disciplinare il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere per assunzioni effettuate entro il **31 dicembre 2015** dalle microimprese, piccole e medie imprese, anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica.

Nell'ambito delle linee guida possono essere adottate le seguenti disposizioni derogatorie dello stesso Testo Unico n. 167/2011:

- a) il piano formativo individuale è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche;*
- b) la registrazione della formazione e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è effettuata in un documento avente i contenuti minimi del modello di libretto formativo del cittadino;*
- c) in caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale.*

Trascorso senza alcuna decisione, il termine del 30 settembre 2013, i principi contenuti nelle lettere a), b) e c) trovano diretta applicazione, fermo restando la possibilità di una diversa disciplina in seguito all'adozione delle linee guida o in seguito all'adozione di disposizioni speciali da parte delle singole Regioni.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Tirocini formativi e di orientamento.

Sino al 31 dicembre 2015 il ricorso ai tirocini nelle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, dove non è stata adottata la relativa disciplina, è ammesso secondo le disposizioni contenute nell'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e nel decreto interministeriale 25 marzo 1998, n. 142 e la durata massima dei tirocini è prorogabile di un mese.

Quanto precede trova applicazione anche per i tirocini instaurati nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

Crediti di imposta.

Estese e uniformate le scadenze per i datori di lavoro del credito d'imposta per nuovo lavoro stabile al Sud previsto dal decreto-legge n. 70 del 2011.

*L'utilizzo in compensazione del credito d'imposta viene fissato entro il **15 maggio 2015**. (e non più "entro due anni dall'assunzione").*

3) MODIFICHE ALLA LEGGE 28 GIUGNO 2012 N.92 – RIFORMA DEL LAVORO – ART. 7

Andiamo ad analizzare le modifiche intervenute sulla Legge Fornero e relative ai seguenti istituti contrattuali.

Contratto di lavoro a termine

Il comma 1-bis del DLgs. n.276/2003 così come modificato dalla Legge n.92/2012 è sostituito dal seguente: "Il requisito della "casuale" non è richiesto:

- *nell'ipotesi di primo rapporto a tempo determinato di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore ed un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato che nell'ipotesi di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato;*
- *in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".*

Altre novità riguarda l'abrogazione del comma 2-bis dell'art.4 che, non consentiva la proroga del contratto a tempo determinato "acausale", pertanto con la nuova disposizione normativa anche tale fattispecie contrattuale può essere oggetto di proroga.

Con riferimento all'art. 5, **se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno nel caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno, nel caso di contratto di durata superiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis** (ovvero, qualora per effetto della successione dei contratti a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalente, il rapporto fra datore di lavoro e lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi tra proroghe e rinnovi) **il rapporto si considera a tempo indeterminato anche nell'ipotesi di contratto "acausale"**.

Viene cancellato l'obbligo di comunicazione dello sfioramento al Centro per l'impiego.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



La seconda novità (*nuovo comma 3 dell'art. 5*) è che lo “*stop and go*” *tra un contratto a termine e l'altro torna ad essere di 20 o 30 giorni, a seconda che il precedente rapporto abbia avuto una durata fino a sei mesi o superiore.*

La disposizione non si applica ai contratti per attività stagionali e laddove vi sia una previsione specifica dei contratti collettivi anche aziendali.

Infine, vengono poi esclusi dal campo di applicazione del lavoro a termine i rapporti di lavoro instaurati ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223 (*assunzioni di lavoratori in mobilità*).

Lavoro intermittente

All'art.34 comma 2 del D.Lgs. n.276/2003 viene aggiunto il comma 2-bis che prevede “*In ogni caso, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.*

Superato tale periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Il limite delle 400 giornate si riferisce a quello di prestazione effettiva e si calcola a partire dal 28 giugno 2013.

In caso di omessa comunicazione delle prestazioni: la sanzione amministrativa (*da 400 euro fino a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione*) non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge Fornero (18 luglio 2012), che non siano compatibili con le disposizioni ivi indicate, cessano di produrre effetti non più decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge, bensì a far data dal 1° gennaio 2014.

Lavoro a progetto

Viene modificato l'art.61 comma 1 pertanto, “*Il lavoro a progetto non potrà comportare lo svolgimento di compiti “esecutivi e ripetitivi” (e non come scritto sino ad ora, “esecutivi o ripetitivi”).*

Ne deriva che, **i due requisiti devono essere soddisfatti simultaneamente.**

In ordine agli elementi che deve contenere il contratto, viene eliminato l'inciso “*ai fini della prova*”, pertanto **l'elencazione degli elementi che necessariamente deve contenere il contratto a progetto diventa tassativa.**

Lavoro accessorio

Relativamente al lavoro accessorio le novità sono le seguenti:

- all'art.70 comma 1 del D.Lgs. n.276/2003 viene eliminato il riferimento “di natura meramente occasionale”, pertanto *l'unico metro identificativo di tali prestazioni resta il limite dei € 5.000,00 complessivi* relativi al lavoratore e concernenti la totalità dei committenti nell'anno solare;

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



- viene introdotto il comma 4-bis all'art.72, il quale prevede che, *il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari, in considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti* correlate allo stato di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali per i quali è prevista una contribuzione figurativa e utilizzati nell'ambito di progetti promossi da amministrazioni pubbliche.

Licenziamento individuale: tentativo di conciliazione obbligatorio per giustificato motivo

Il comma 6 dell'art.7 Legge n.604/1966 viene sostituito dal seguente: "La procedura di licenziamento che prevede, a norma della legge n. 604/66, il tentativo obbligatorio di conciliazione, non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile, nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92."

Nella specie, il tentativo obbligatorio di conciliazione innanzi alla commissione istituita presso la Direzione Territoriale del Lavoro (*ex art.410 c.p.c.*) non trova applicazione nell'ipotesi di licenziamento per superamento del periodo di comporto, nel caso di licenziamenti per cambio di appalto, ed infine in caso di licenziamento nel comparto edilizia per fine cantiere o fine fase lavorativa.

Altresì, viene ribadita la funzione attiva della commissione e viene confermata la tempistica della procedura ovvero, *"La procedura durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione procedono ad esaminare soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti di comune avviso non ritengono di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.*

Se fallisce il tentativo di conciliazione, ovvero trascorso il termine di venti giorni, il datore può comunicare il licenziamento".

La norma continua affermando che in caso mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione, il giudice può valutare il caso *ex art. 116 c.p.c.*

Assunzione di lavoratori percettori di ASpI

Viene modificato l'art.2 della Legge n.92/2012 ed al comma 10 viene aggiunto il comma 10-bis, il quale prevede quanto segue: *"Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'ASpI è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.*

Il diritto ai benefici economici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative".

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Si resta in attesa di successivi chiarimenti amministrativi concernenti l'agevolazione in parola.

Convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali

La normativa sulla convalida delle dimissioni di cui all'art. 4 della Legge n. 92/2012 è rimasta uguale, anche per quanto concerne le dimissioni entro i tre anni dalla nascita del bambino e nell'ipotesi di adozione o affidamento.

Restano confermate anche le sedi competenti ai fini della convalida, ovvero DTL, Centro per l'impiego e sedi previste dalla contrattazione collettiva.

Il D.L. 76/2013 ha introdotto invece, all'art. 4 il comma 23-bis, il quale afferma che "le disposizioni viste in precedenza (commi da 16 a 23 dell'art. 4) trovano applicazione, per quanto compatibili, anche alle dimissioni o alle risoluzioni consensuali intervenute nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e nelle associazioni in partecipazione con apporto lavorativo".

A riguardo, rammentiamo che per effetto delle modifiche intervenute con la Riforma il collaboratore può recedere prima della scadenza del termine, dandone preavviso, laddove tale facoltà sia prevista nel contratto di lavoro.

La novità della disposizione consiste nel fatto che le dimissioni si riferiscono a rapporti non di lavoro subordinato e non a tempo indeterminato, si pensi al co.co.pro.

Pertanto a far data dal 28 giugno 2013, la specifica normativa sulle dimissioni in bianco trova applicazione anche a tali tipologie contrattuali di lavoro autonomo compreso il riferimento alla risoluzione consensuale o alle dimissioni del padre e della madre nei primi tre anni dalla nascita del bambino.

Accertamento dello stato di disoccupazione

All'art.4 del D.Lgs. n.181/2000 viene inserita la lettera *a) Conservazione dello stato di disoccupazione a seguito di svolgimento di attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore al reddito minimo personale escluso da imposizione.*

Tale soglia di reddito non si applica ai soggetti di cui all'articolo 8, commi 2 e 3, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468.

In buona sostanza si tratta – *anche in tal caso* - di un ritorno alla normativa antecedente alla Riforma, per cui i soggetti disoccupati potranno svolgere attività lavorativa in forma subordinata od autonoma nel rispetto di alcuni limiti che sono pari ad €8.000,00 di reddito annuo in caso di lavoro subordinato ed € 4.800,00 di reddito annuo se la prestazione è di natura autonoma.

4) ULTERIORI DISPOSIZIONI IN MATERIA DI OCCUPAZIONE – ART.9

Appalti

Relativamente all'appalto, la novità è la seguente: *la solidarietà negli appalti di cui all'art.29 comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003 trova applicazione anche ai compensi ed agli obblighi di natura contributiva ed assicurativa in favore dei lavoratori impiegati con contratti di natura autonoma, fatta eccezione unicamente per i contratti di appalto delle P.A.*

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



La contrattazione collettiva ha effetto esclusivamente sui trattamenti retributivi e non sulla parte contributiva.

Restano escluse le sanzioni civili delle quali risponde unicamente il trasgressore ed è previsto il beneficio di escussione a favore del committente.

Sanzioni in caso di mancata osservanza delle norme sulla sicurezza sul lavoro

In caso di mancata osservanza delle norme sulla sicurezza sui luoghi di lavoro: si prevede una rivalutazione degli importi delle sanzioni ogni 5 anni.

In sede di prima applicazione la rivalutazione avviene, a decorrere dal 1° luglio 2013, nella misura del 9,6%.

Le maggiorazioni derivanti dalla applicazione del presente comma sono destinate, per la metà del loro ammontare, al finanziamento di iniziative di vigilanza nonché di prevenzione e promozione in materia di salute e sicurezza del lavoro effettuate dalle Direzioni territoriali del lavoro.

Apprendistato

Successivamente al conseguimento della qualifica o diploma professionale, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere; in tal caso la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dal DLgs. n.167/2011 "Testo Unico sull'apprendistato".

Contrattazione di prossimità

Riguardo alla contrattazione di prossimità, **viene previsto il deposito delle intese presso la Direzione Territoriale del Lavoro.**

La novità introdotta risponde ad un'esigenza di monitoraggio in quanto consente agli organi di vigilanza di conoscere eventuali norme derogatorie esistenti in un'azienda.

La novità consiste in un inserimento nel comma 2 – bis dell'art. 8 della Legge n. 148/2011 che recita: *"Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, subordinatamente al loro deposito presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio"*.

A riguardo si auspicano interventi chiarificatori circa eventuali termini da rispettare ai fini del deposito.

Comunicazioni obbligatorie

Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga previste dalla legge sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, **nonché nei confronti della Prefettura - Ufficio territoriale del Governo e delle Province.**

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Modifiche alla normativa sul lavoro dei cittadini extra comunitari

Le novità concernenti le assunzioni di lavoratori stranieri riguardano l'art. 22 del DLgs. n. 286/2003.

A riguardo viene disposto che, *il datore di lavoro all'atto della richiesta di instaurazione di un rapporto di lavoro con un cittadino extra comunitario residente all'estero, deve verificare presso il centro per l'impiego competente per territorio la indisponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale, idoneamente documentata.*

Con riferimento al contingente triennale degli stranieri ammessi a frequentare corsi di formazione professionale e tirocini formativi: esso viene determinato da un Decreto del Ministro del Lavoro che vede coinvolti nell'iter procedimentale, i Dicasteri degli Esteri e dell'Interno, e la Conferenza Stato – Regioni e Province Autonome.

5) DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE PREVIDENZIALI E SOCIALI – ART. 10

Calcolo del reddito per la pensione di inabilità

L'art. 10 comma 5 del D.L. 76/2013 interviene sulla Legge n. 33/1980 affermando all'art.14-septies, dopo il comma 6, che *il limite di reddito ai fini del diritto alla pensione di inabilità a favore dei mutilati e degli invalidi civili deve essere calcolato con un unico riferimento che è quello del reddito personale valido ai fini dell'IRPEF.*

Pertanto, sono da escludersi i redditi percepiti da altri componenti il nucleo familiare del soggetto interessato.

6) DISPOSIZIONI IN MATERIA FISCALE – ART. 11

Viene infatti spostato il termine originario previsto per l'aumento dell'aliquota ordinaria dell'IVA dal 21% al 22%, dal 1 luglio al **1 ottobre 2013.**

Ci si riserva, in ogni caso il consueto aggiornamento, in ragione degli eventuali sviluppi che si determineranno e come di consueto, i nostri uffici sono a disposizione per gli opportuni e/o necessari confronti.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese