

Spett.le

Cliente

Alla c.a. dell'Amministrazione del Personale

Assago, 23 luglio 2021

Contratto Collettivo Nazionale per i dipendenti della piccola e media industria metalmeccanica, orafa e installazione di impianti (CONFIMI) – accordo di rinnovo

In data 7 giugno 2021, CONFIMI IMPRESA MECCANICA, FIM – CISL e UILM - UIL hanno sottoscritto il verbale di accordo per il rinnovo del CCNL del 22 luglio 2016 della piccola e media industria metalmeccanica, orafa e installazione di impianti, scaduto il 31 maggio 2019.

Di seguito, segnaliamo le novità più rilevanti relative alla suddetta ipotesi di accordo, suddivise per argomento.

1. DECORRENZA E DURATA;
2. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE;
3. INCREMENTI RETRIBUTIVI E NUOVI MINIMI;
4. INDENNITÀ DI TRASFERTA E INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ;
5. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E PERIODO DI PROVA;
6. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE;
7. CONTRATTO "SOCRATE" (OSC);
8. LAVORO AGILE;
9. FORMAZIONE PROFESSIONALE;
10. PERMESSI LEGGE N. 104 DEL 1992;
11. MATERNITÀ, CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO E DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE;
12. TRASFERIMENTO;
13. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA;
14. PREVIDENZA COMPLEMENTARE;
15. *WELFARE* CONTRATTUALE;
16. APPALTI.

1. DECORRENZA E DURATA

Il verbale di accordo avrà durata dal 1° giugno 2021 e **scadrà il 30 giugno 2023**, sia per la parte economica sia normativa.

2. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti hanno stabilito che dal **1° gennaio 2022** entrerà in vigore una nuova classificazione del personale con **8 categorie** professionali e livelli retributivi. Sarà soppressa la 1ª categoria e i lavoratori ivi inquadrati passeranno in 2ª categoria.

3. INCREMENTI RETRIBUTIVI E NUOVI MINIMI

Con l'accordo in commento le Parti hanno stabilito un **incremento retributivo** a regime per la 5ª categoria di **80,00 euro** e conseguente riparametrazione per le altre categorie previste dal CCNL da corrispondere in 3 tranches (26,00 euro dal 1° giugno 2021, 26,00 euro dal 1° giugno 2022 e 28,00 euro a partire dal 1° giugno 2023).

Pertanto, i **nuovi minimi tabellari** sono i seguenti:

CATEGORIA	Nuovi minimi a partire dal (in euro)		
	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023
1	1.359,99	categoria soppressa	
2	1.501,97	1.522,94	1.545,53
3	1.665,58	1.688,84	1.713,89
4	1.738,32	1.762,59	1.788,73
5	1.861,89	1.887,89	1.915,89
6	1.996,96	2.024,85	2.054,88
7	2.142,92	2.172,84	2.205,07
8	2.330,76	2.363,31	2.398,36
8Q	2.330,76	2.363,31	2.398,36
9	2.591,23	2.627,41	2.666,38
9Q	2.591,23	2.627,41	2.666,38

Inoltre, si ricorda che ai lavoratori inquadrati nella 1ª categoria spetta un sovraminimo collettivo di categoria, pari a 5,16 euro lordi mensili, e ai lavoratori inquadrati nell'8ª e nella 9ª categoria spetta un elemento retributivo di 59,39 euro lordi mensili.

Da ultimo, le Parti hanno precisato che dalla determinazione della paga globale di fatto sono esclusi i premi di produttività o di risultato variabili, i ratei e/o l'indennità di ferie e permessi non goduti, le indennità risarcitorie, l'indennità di mensa avente carattere convenzionale e le gratificazioni straordinarie o *una tantum*.

4. INDENNITÀ DI TRASFERTA E INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito che ai lavoratori che svolgono **turni di reperibilità** va riconosciuto un compenso di natura retributiva non inferiore a

CATEGORIA	Compenso giornaliero			Compenso settimanale		
	16 h (giorno lavorato)	24 h (giorno libero)	24 ore festive	6 giorni	6 giorni con festivo	6 giorni con festivo e giorno libero
1 – 2 – 3	5,09	7,62	8,24	33,04	33,67	36,20
4 – 5	6,03	9,49	10,16	39,66	40,34	43,79
Sup. alla 5	6,94	11,41	12,03	46,12	46,74	51,20

Circa l'**indennità di trasferta**, invece, con decorrenza 1° giugno 2021 le Parti hanno fissato i seguenti importi:

TIPOLOGIA	IMPORTO (in euro)
Trasferta intera	45,15
Quota pernottamento	20,43
Quota pasto pomeridiano o serale	12,37

5. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E PERIODO DI PROVA

Con l'accordo in commento le Parti hanno stabilito che la **durata massima** complessiva dei contratti a termine è fissata secondo le disposizioni di legge, precisando l'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata fino a due mesi dopo la fine del congedo stesso.

A partire dal 1° luglio 2021, con riferimento alla **stabilizzazione a tempo indeterminato**, per i lavoratori assunti che per effetto di una successione di contratti abbiano svolto presso la stessa azienda, con mansioni equivalenti di pari livello e categoria legale, sia periodi di lavoro a termine sia periodi di missione con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini della stabilizzazione a tempo indeterminato, varranno le norme di legge e non sarà più necessario il superamento di 44 mesi complessivi di attività presso la stessa azienda.

Circa il **periodo di prova**, invece, la durata non potrà essere superiore alla metà della durata del contratto di lavoro e, in ogni caso, non potrà superare il periodo previsto per i lavoratori assunti a tempo indeterminato.

6. APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno confermato che il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di 2 livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione, invece, sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo.

Invece, per l'apprendista assunto a partire dal **1° gennaio 2022** destinato a conseguire la 3ª categoria, la categoria iniziale di inquadramento sarà la 2ª e la retribuzione nel primo periodo corrisponderà al 90% di quella prevista per la 2ª categoria.

7. CONTRATTO "SOCRATE" (OSC)

Con l'accordo in commento, le Parti hanno stabilito alcune modifiche alla disciplina del Contratto "Socrate" per l'occupazione e per la staffetta generazionale.

Di natura sperimentale, l'OSC è un contratto di ingresso (consentito una volta sola per ciascun lavoratore) a tempo determinato di natura subordinata diretto **(i)** a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende, **(ii)** a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale e **(iii)** a incrementare l'occupazione giovanile tramite la promozione della c.d. "staffetta generazionale", che consiste nell'assunzione di lavoratori, con meno di 35 anni, da affiancare a quelli prossimi alla pensione.

La **durata** varia da 6 a 12 (non più 18) mesi continuativi e non prorogabili mentre i **minimi retributivi**, invece, sono i seguenti:

CATEGORIA	Minimi a partire dal (in euro)		
	1° giugno 2021	1° giugno 2022	1° giugno 2023
1	1.352,00	categoria soppressa	
2	1.352,00	1.371,00	1.391,00
3	1.416,00	1.436,00	1.457,00
4	1.478,00	1.498,00	1.520,00
5	1.583,00	1.605,00	1.629,00
6	1.697,00	1.721,00	1.747,00
7	1.821,00	1.847,00	1.874,00
8	1.981,00	2.009,00	2.039,00
9	2.203,00	2.233,00	2.266,00

In caso di mancata conferma al termine dell'OSC, il lavoratore avrà diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto per la generalità dei lavoratori, a parità di livello, e quello utilizzato nel corso del rapporto e sarà corrisposto unitamente alle spettanze dell'ultimo mese di servizio.

Per le attività di monitoraggio e controllo e a parziale copertura delle spese per il sistema di validazione dell'OSC, è stabilito un contributo obbligatorio, a carico del datore, pari a 80,00 euro per ogni lavoratore assunto con tale contratto.

8. LAVORO AGILE

Con l'accordo in commento le Parti, in considerazione delle esigenze legate all'incremento della produttività, al miglioramento organizzativo e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, intendono promuovere lo

strumento del **lavoro agile** quale modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro allo scopo di consentire una maggiore adattabilità alle diverse e nuove necessità dei lavoratori e delle aziende.

ADESIONE E DOMANDA

Nell'accordo aziendale possono essere definite le condizioni tecniche e organizzative che consentono lo svolgimento del lavoro agile e i criteri di politica gestionale relativi all'anzianità dei lavoratori coinvolti, alle politiche di genere, alla tipologia contrattuale e alla sostenibilità del lavoro e, inoltre, le procedure di presentazione delle richieste per la domanda di lavoro agile.

Salva diversa pattuizione, l'azienda è tenuta a dare risposta in forma scritta al dipendente entro 30 giorni dalla presentazione della formale richiesta.

RECESSO

Il recesso è esigibile a partire dal 7° giorno successivo alla data di ricezione della sua comunicazione nei casi di:

- modifica della mansione professionale del lavoratore che faccia venir meno la possibilità di svolgimento della prestazione in remoto;
- esigenze tecnico organizzative aziendali sopravvenute che richiedano la prestazione in presenza;
- gravi infrazioni disciplinari;
- problemi di natura personale e/o di gestione della conciliazione vita-lavoro da parte del lavoratore debitamente motivati, fermo restando, in ogni caso, il tempo strettamente necessario per organizzare da parte del datore di lavoro il ritorno in presenza allo svolgimento in azienda della prestazione lavorativa. In caso di recesso da parte datoriale, su richiesta del lavoratore, potrà tenersi un confronto in azienda con l'assistenza delle RSU, se presenti.

PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Ai lavoratori in modalità agile sono riconosciute le tutele circa i tempi di lavoro e di riposo nonché, quando operanti in funzioni non direttive, i limiti di durata massima della prestazione giornaliera e settimanale della Legge n. 81/2017 e i limiti giornalieri e settimanali stabiliti dal CCNL.

La quantificazione della prestazione lavorativa svolta in remoto non potrà eccedere le 24 ore settimanali computabili eventualmente su base mensile. Una quantificazione giornaliera e/o settimanale diversa potrà essere prevista dalle parti, individuando anche i giorni in cui l'attività è svolta in sede aziendale al fine di favorire aspetti relazionali, di coordinamento e di lavoro di gruppo.

Inoltre, durante l'attività svolta in remoto, la fruizione di permessi/ferie e la possibilità di effettuare lavoro straordinario o supplementare andranno preventivamente autorizzate.

Potrà essere previsto l'ausilio di tecnologie che facilitino la registrazione dei tempi di lavoro con accordo tra le parti stipulanti il CCNL o con la RSU.

Il **diritto alla disconnessione** viene attivato da lunedì al venerdì dalle ore 19:00 alle ore 8:00, per un totale di 13 ore consecutive. Fuori dalla fascia di disconnessione vanno definite le fasce orarie entro cui si svolgerà la prestazione e la pausa pranzo, nel rispetto dei tempi minimi di riposo *ex lege*, nonché eventualmente prevedere le modalità di esercizio dell'istituto della reperibilità da remoto.

LUOGO DI LAVORO, STRUMENTAZIONE TECNOLOGICA E PRIVACY

Circa il luogo di lavoro, il lavoratore, oltre alla sede aziendale, potrà svolgere una parte della propria attività presso la propria abitazione, gli *smart work hub*, *co-working* o in altri luoghi che garantiscano l'esercizio dell'attività in sicurezza.

Inoltre, l'azienda deve fornire al lavoratore i dispositivi tecnologici e l'insieme degli strumenti necessari allo svolgimento della prestazione, compresa la connessione internet (se inesistente o insufficiente) ed è responsabile del loro funzionamento e della loro sicurezza. Il lavoratore è tenuto a fare un uso diligente della strumentazione ricevuta e in osservanza delle regole in materia di sicurezza informatica e ad adottare tutte le cautele al fine di tutelare la riservatezza dei dati trattati.

SALUTE E SICUREZZA

L'azienda dovrà fornire al lavoratore in comodato d'uso le strumentazioni ergonomiche e a norma antinfortunistica (es. cuffie, schermi, sedie ergonomiche ecc.) e lo stesso dovrà averne cura rispettando le indicazioni sulla conservazione e sulla manutenzione/riparazione. Inoltre, il lavoratore è tenuto a prendersi cura della propria sicurezza e salute, nonché di quelle delle altre persone in prossimità del luogo in cui svolge la prestazione, evitando che le stesse utilizzino le attrezzature di lavoro.

In caso di infortunio il lavoratore deve fornire tempestiva e dettagliata informazione all'azienda, che provvede ad attivare le relative procedure previste dalle disposizioni.

FORMAZIONE

Al lavoratore in *smart working* è comunque assicurato il diritto soggettivo alla formazione (anche digitale). Inoltre, eventuali specifiche attività di informazione/formazione potranno avere a oggetto, tra l'altro, le abilità digitali indispensabili per lo sviluppo di nuove competenze e professionalità, le *soft skills* e le tematiche della salute e sicurezza.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile avrà diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello applicato nei confronti dei lavoratori che eseguono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, senza alcun pregiudizio per lo sviluppo dei percorsi formativi e professionali.

A livello aziendale, con la contrattazione di secondo livello ove esistente o tramite l'accordo individuale, si potranno prevedere le modalità di rimborso delle spese eventualmente sostenute dal lavoratore per l'esercizio della propria attività ed il riconoscimento dei *benefits* concessi ai dipendenti in azienda, tra cui il buono pasto.

9. FORMAZIONE PROFESSIONALE

Durante il periodo di validità temporale del CCNL, le Parti hanno confermato i percorsi di formazione continua della durata di 24 ore pro-capite, anche in modalità in affiancamento e *on the job*, della durata di 24 ore pro-capite, in relazione al fabbisogno formativo, elaborando progetti aziendali, anche con il coinvolgimento della RSU.

Le ore eventualmente non fruite dal lavoratore per ragioni connesse a sue assenze continuative di durata pari almeno a 5 mesi o ad esigenze tecnico organizzative delle imprese saranno cumulabili con le ore di competenza del triennio successivo.

La formazione prevista per il periodo 2017-2020 non portata a termine a causa dell'emergenza sanitaria da COVID-19 andrà offerta ai lavoratori interessati entro il triennio successivo.

10. PERMESSI LEGGE N. 104 DEL 1992

Con l'accordo in commento le Parti hanno pattuito che, al fine di consentire una migliore pianificazione dell'attività aziendale, il lavoratore che intende fruire dei permessi di cui alla legge n. 104 del 1992 dovrà presentare un piano di programmazione mensile degli stessi con un anticipo di 10 giorni rispetto al mese di fruizione, fermi restando i casi di necessità e urgenza.

11. MATERNITÀ, CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO E DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

MATERNITÀ, CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO

Il nuovo art. 50 del CCNL prevede che alla lavoratrice assente nei **5 mesi** di durata del **congedo di maternità** sarà corrisposta, a integrazione di quanto previsto dalla legge, l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria sarà corrisposta, a integrazione di quanto previsto dalla normativa vigente, una retribuzione pari al 100% dell'intera retribuzione globale per un altro mese; per l'ulteriore periodo si applicherà il trattamento più favorevole tra quello previsto dal CCNL e quello stabilito dalla legge, ovvero, laddove esistente, in sede aziendale.

Circa i **congedi di malattia del figlio**, invece, il nuovo art. 51 bis del CCNL, invece, entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Per tali assenze, laddove debitamente certificate, sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto per i primi 3 giorni di malattia del figlio e per non più di un evento nell'anno.

DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

In presenza delle condizioni previste dall'art. 24 del D.Lgs n. 80/2015, le lavoratrici possono astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito massimo di 6 mesi. Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di 3 anni.

Le lavoratrici che rientrano in servizio dopo il suddetto congedo hanno il diritto in materia di formazione continua e alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità agile della prestazione lavorativa e nell'eventuale utilizzo di ferie e permessi solidali.

Da ultimo, qualora vi siano più sedi lavorative e laddove sia organizzativamente possibile, le lavoratrici, entro tre anni dalla data di rientro in servizio, hanno il diritto di richiedere all'azienda il trasferimento a parità di condizioni economiche e normative.

12. TRASFERIMENTO

Con l'accordo in commento le Parti sociali hanno previsto che il **trasferimento** in altra sede di lavoratori di età superiore ai 52 anni (prima erano 50 anni) e di lavoratrici con più di 48 anni (prima erano 45 anni) potrà avvenire solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale e, in ogni caso il trasferimento deve essere preceduto da un preavviso non inferiore a 20 giorni.

La disciplina non trova applicazione rispetto a quelli disposti nell'ambito di un raggio di 25 km dalla sede, dallo stabilimento, dal laboratorio o cantiere, per il quale i lavoratori sono stati assunti o nel quale fossero stati effettivamente trasferiti.

13. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

La contribuzione al **Fondo sanitario P.M.I. Salute**, a totale carico dell'azienda, è pari a 12,00 euro mensili per ogni lavoratore ed è dovuta in misura piena anche nei casi di lavoro a tempo parziale; assenza per malattia e infortunio sul lavoro; congedo di maternità, paternità e parentale; sospensione durante la quale è corrisposta un'integrazione della retribuzione a carico dell'azienda; integrazioni salariali di qualsiasi tipologia; lavoratori distaccati all'estero, qualora il lavoratore e/o i suoi familiari fiscalmente a carico non godano di una polizza sanitaria predisposta dall'azienda.

L'iscrizione obbligatoria è prevista per tutti i dipendenti, compresi gli apprendisti ed i lavoratori a domicilio, con l'eccezione dei lavoratori intermittenti, compresi i lavoratori a tempo determinato non in prova e con una durata residua del rapporto di lavoro pari ad almeno 5 mesi (non più 12 mesi) al momento della richiesta di adesione.

In caso di assunzione con periodo di prova, l'iscrizione obbligatoria al Fondo è prevista al suo superamento.

A partire dal 1° gennaio 2022, in caso di interruzione del rapporto di lavoro, la copertura sanitaria e il relativo obbligo di contribuzione al Fondo saranno operanti fino al termine del mese nel corso del quale avviene la cessazione del rapporto.

Da ultimo, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo o di licenziamento collettivo, le Parti hanno precisato che la contribuzione sarà dovuta per un ulteriore periodo di 12 mesi e dovrà essere versata in un'unica soluzione all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro con le modalità e le procedure indicate dal Fondo.

14. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Con l'accordo in commento, le Parti hanno pattuito che i lavoratori, una volta superato il periodo di prova, possono volontariamente iscriversi al fondo negoziale di previdenza complementare che sarà individuato dalle parti stipulanti. Fino ad allora, dovrà ritenersi fondo di riferimento sia il fondo negoziale con il maggior numero di adesioni, presso ciascuna azienda, alla data di stipula del CCNL, che uno dei fondi chiusi previsti dagli altri

vigenti CCNL applicati nel settore industria metalmeccanica e di cui sono parti firmatarie anche FIM-CISL e UILM-UIL.

Dal **1° gennaio 2022**, (i) la contribuzione a carico azienda è fissata al 2%, a condizione che i lavoratori contribuiscano con almeno una quota pari all'1,2% e (ii) ai dipendenti che all'atto dell'iscrizione non hanno compiuto i 35 anni di età e che aderiscono per la prima volta alla previdenza complementare, l'azienda verserà al fondo negoziale di riferimento prescelto, un contributo *una tantum* di 120,00 euro, entro un anno dall'iscrizione e in aggiunta alla contribuzione ordinaria a suo carico.

15. WELFARE CONTRATTUALE

Con l'accordo *de quo*, le Parti hanno pattuito che a decorrere dal **1° settembre 2021** le aziende dovranno mettere a disposizione dei lavoratori strumenti di **welfare**, elencati in via esemplificativa dal nuovo art. 46 del CCNL, del valore di 150,00 euro, elevato a 200,00 euro a partire dal 2022, con decorrenza dal 1° settembre di ciascuno anno e da utilizzare entro il 31 agosto di ogni anno successivo.

Tali importi non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time e sono onnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del TFR.

Inoltre, gli importi in parola sono aggiuntivi rispetto alle eventuali offerte di beni e servizi presenti in azienda, riconosciute sia unilateralmente per regolamento aziendale, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione, che derivanti da accordi collettivi aziendali.

Sono destinatari del beneficio i lavoratori non in prova in forza al 1° gennaio di ciascun anno, ovvero successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno con almeno 6 mesi di anzianità aziendale, con l'esclusione dei lavoratori in aspettativa non retribuita, né indennizzata, nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ciascun anno.

16. APPALTI

Con l'accordo in esame, le Parti hanno stabilito che nei casi di **cessazione di appalto** l'azienda deve darne preventiva comunicazione alla RSU e alle organizzazioni sindacali territorialmente competenti mediante un preavviso, salvo casi imprevedibili, di norma non inferiore a 30 giorni antecedenti la data di cessazione.

Nell'ipotesi di **cambio appalto**, la norma prevede due casi:

- cessazione di appalto a parità di termini, modalità e prestazione contrattuali: in questo caso l'azienda subentrante si impegna all'assunzione del personale come di seguito individuato;
- cessazione di appalto con modifiche di termini, modalità e prestazione contrattuali: le parti, nel corso dell'esame congiunto, si attiveranno per armonizzare le mutate esigenze tecnico organizzative dell'appalto con il mantenimento dei livelli occupazionali, facendo ricorso a quanto messo a disposizione da norme legislative e/o contrattuali.

Nel cambio di appalto sono interessati i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato impiegati in via continuativa ed esclusiva nell'appalto che risultino in forza alla scadenza del contratto di appalto da almeno 6 mesi prima della predetta scadenza.

Il suddetto limite temporale non si applica esclusivamente per il personale in forza sull'appalto che è stato inserito in sostituzione di dipendenti che hanno interrotto, nel corso dei 6 mesi precedenti la scadenza del contratto di appalto, il rapporto di lavoro con la società uscente.

L'impresa uscente fornirà a quella subentrante ogni informazione e documentazione utile per perfezionare l'eventuale assunzione del personale compresi gli attestati professionali e quelli sulla sicurezza di cui al D.Lgs. n. 81/2008.

Restiamo a disposizione per ogni eventuale necessità e cogliamo l'occasione per porgerVi i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)