



Roma, Li 7 giugno 2021

Oggetto: Newsletter Welfare e lavoro dipendente ENBIC - Studio ACTA – “Le novità fiscali della settimana”

Spett.le Società/Associazione,

con la presente siamo lieti di sottoporre alla Vostra attenzione le principali novità della settimana in materia di Welfare e lavoro dipendente.

NOVITÀ IN MATERIA DI WELFARE E LAVORO DIPENDENTE

1. Decreto Sostegni bis: pubblicazione in Gazzetta Ufficiale

Si rendono note le misure in vigore a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del d.l. n. 73 del 2021 (c.d. Decreto Sostegni bis) recante “Misure urgenti connesse all’emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali”.

- Misure in tema di lavoro dipendente

I datori di lavoro privati che sospendono o riducono l’attività lavorativa per eventi riconducibili all’emergenza da Covid-19 di cui all’art. 8, comma 1, del Decreto Sostegni, in alternativa ai trattamenti di integrazione salariale di cui al D.lgs. n. 148/2015, previa stipula di accordi collettivi aziendali finalizzati al mantenimento dei livelli occupazionali, possono presentare domanda di Cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga, per una durata massima di 26 settimane nel periodo ricompreso tra la data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis e il 31 dicembre 2021.

I datori di lavoro privati di cui all’art. 8, comma 1, del Decreto Sostegni che, a decorrere dal primo luglio 2021, sospendono o riducono l’attività e presentano domanda di integrazione salariale ordinaria o straordinaria ai sensi degli articoli 11 e 21 del D.Lgs. n. 148/2015, sono esonerati dal versamento del contributo addizionale fino al 31 dicembre 2021. A tali datori di lavoro è precluso l’avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223 per la durata del trattamento di integrazione salariale fruito entro il 31 dicembre 2021 e restano sospese nel medesimo periodo le procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, ad eccezione dei casi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell’appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto di appalto. Per tali datori di lavoro, sempre nel medesimo periodo, indipendentemente dal numero dei dipendenti, è vietato procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con sospensione anche delle procedure in corso di cui all’articolo 7 della Legge n. 604/1966. Dette sospensioni e preclusioni non trovano applicazione: nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell’attività dell’impresa oppure dalla cessazione definitiva dell’attività di impresa conseguente alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell’attività; nei casi in cui nel corso della liquidazione non si configuri la cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d’azienda o di un ramo di esse. Nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo; in caso di fallimento, quando non sia previsto l’esercizio provvisorio dell’impresa o ne sia disposta la cessazione.

Il contratto di espansione (art. 41, comma 1-*bis*, D.lgs. n. 148/2015) è esteso anche alle aziende con 100 unità lavorative in organico.

La CIGS è prorogata di 6 mesi, dalla data di entrata in vigore del Decreto Sostegni bis e fino al 31 dicembre 2021, per le aziende che abbiano particolare rilevanza strategica sul territorio, qualora abbiano avviato il processo di cessazione aziendale, le cui azioni necessarie al suo completamento e per la salvaguardia occupazionale abbiano incontrato fasi di particolare complessità.

Il Fondo sociale per occupazione e formazione viene incrementato di 125 milioni di euro per il 2022.

- Decontribuzione per i settori del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio

Vengono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali i datori di lavoro privati del settore del turismo, degli stabilimenti termali e del commercio. Tale misura è fruibile entro il 31 dicembre 2021, nel limite del doppio delle ore di integrazione salariale già fruite nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. Ai datori di lavoro che beneficiano di tale esonero si applicano fino al 31 dicembre 2021 i divieti previsti dall'art. 8, commi 9, 10 e 11, del Decreto Sostegni.

- Differimento dei versamenti contributivi per artigiani ed esercenti attività commerciali

Il versamento delle somme richieste con l'emissione 2021 dei contributi previdenziali per i soggetti iscritti alle gestioni autonome speciali degli artigiani e degli esercenti attività commerciali, con scadenza il 17 maggio 2021, potrà essere eseguito entro il 20 agosto 2021 senza maggiorazione.

- Esonero contributivo in favore delle filiere agricole

Alle aziende appartenenti ai settori agriturismo e vitivinicolo è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per la quota a carico dei datori di lavoro per la mensilità relativa a febbraio 2021 (art. 70, comma 1);

- Contratto di rioccupazione

Dal primo luglio 2021 al 31 ottobre 2021, è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015. Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento di sei mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. Ai datori di lavoro privati - con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico - che assumono lavoratori con il contratto di rioccupazione è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Tale esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

- Indennità e contributi a fondo perduto per i lavoratori di determinati settori e i professionisti

Proroga dell'indennità *una tantum* e onnicomprensiva, pari a 1.600 euro, per i lavoratori stagionali, del turismo e dello spettacolo; indennità per i collaboratori sportivi erogata dalla società Sport e Salute S.p.A., determinata secondo i criteri e le modalità individuati dal Decreto Sostegni bis; reddito di ultima istanza in favore dei professionisti con disabilità mediante la corresponsione di un'indennità; ulteriore contributo a fondo perduto per i soggetti con partita IVA e per professionisti; estesa al 2021 l'erogazione di contributi in favore dei lavoratori frontalieri, come disciplinati dall'art. 103-*bis* del d.l. n. 34/2020; indennità *una tantum* di 800 euro per gli operai agricoli a tempo determinato che, nel 2020, abbiano svolto almeno 50 giornate effettive di attività di lavoro; indennità *una tantum* di 950 euro per i pescatori autonomi, compresi i soci di cooperative, che esercitano professionalmente la pesca in acque marittime, interne e lagunari, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

- Reddito di Emergenza

Oltre a quanto già previsto dal Decreto Sostegni, sono riconosciute, su domanda, ulteriori quattro quote di Reddito di emergenza relative alle mensilità di giugno, luglio, agosto e settembre 2021. La domanda deve essere presentata all'INPS entro il 31 luglio 2021.

È, inoltre, istituito il Fondo per il sostegno delle attività economiche chiuse, per un periodo complessivo di almeno 4 mesi, con una dotazione di 100 milioni di euro per il 2021 (art. 2) e vengono introdotte misure (tra cui crediti d'imposta) a sostegno dei settori turistico, tessile e della moda, dello spettacolo, della stampa, dell'agricoltura, della pesca, dell'acquacoltura e di quello agriturismo.

2. Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2021

Lo scorso 28 maggio è stato pubblicato oggi il Rapporto annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie 2021, curato dalla Direzione Generale Sistemi Informativi, Innovazione Tecnologica, Monitoraggio dati e Comunicazione e dall'Ufficio di Statistica del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La pubblicazione si articola in sette capitoli che descrivono le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato nel triennio 2018-2020.

Nel 2020 il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie registra circa 9,5 milioni di rapporti di lavoro attivati a cui si aggiunge poco più di un milione di contratti in somministrazione, per un totale di circa 10,5 milioni di attivazioni. I rapporti di lavoro attivati hanno interessato 5,9 milioni di lavoratori per un numero di rapporti di lavoro procapite pari a 1,61. Il contratto a tempo determinato si conferma contratto prevalente e si attesta al 68,4% del totale attivazioni dell'anno, con un leggero aumento, pari a 0,3 punti percentuali, rispetto al 2019.

L'analisi per settore di attività economica evidenzia che la maggior parte dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato si concentra nel settore dei Servizi, che nel 2020 assorbe il 69,4% delle attivazioni totali.

A livello territoriale, rispetto al 2019, nelle Regioni del Nord e del Centro le nuove attivazioni calano a un tasso superiore a quello medio nazionale.

Per quanto attiene l'analisi dinamica di genere dei lavoratori interessati da attivazioni, si rileva che, nel 2020 rispetto all'anno precedente, le nuove attivazioni dei rapporti di lavoro per le lavoratrici diminuiscono in misura maggiore del calo registrato a favore dei maschi (-20,0% e -18,5%, rispettivamente). Il numero delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato presenta un notevole incremento nel 2018 (+88,3%) che prosegue nel 2019 in modo più moderato (+12,3%), mentre nel 2020 si assiste a una riduzione del 20,6%, attestandosi a 514 mila trasformazioni. Di queste, il 7,0% cessano nello stesso anno, mentre l'anno precedente la percentuale di contratti cessati lo stesso anno della trasformazione risulta pari al 9,5%.

Nel 2020 sono stati registrati 9,3 milioni di rapporti di lavoro cessati, con un calo di circa 2 milioni di rapporti, pari a -17,7%, nei confronti del 2019, che coinvolge in misura maggiore la componente femminile (-18,2%) rispetto a quella maschile (-17,2%). La riduzione dei rapporti di lavoro conclusi riguarda tutte le ripartizioni territoriali, registrando variazioni maggiori al Centro (-22,3%), rispetto al Nord (-17,4%) e al Mezzogiorno (-14,8%). Il volume maggiore di rapporti di lavoro cessati si concentra nel Nord, raccogliendo il 41,3% del totale delle cessazioni, a fronte del 36,0% del Mezzogiorno e del 22,7% del Centro; l'evoluzione del triennio 2018-2020 indica un lieve aumento della percentuale al Nord e nel Mezzogiorno, a fronte di una diminuzione nel Centro (da 23,9% a 22,7%).

La quota maggiore di cessazioni riguarda i contratti a tempo determinato, che nel triennio 2018-2020 costituiscono in media il 66% delle conclusioni totali, una percentuale superiore a quella dei contratti a tempo indeterminato, pari al 18,7%. Nel triennio decresce la percentuale di cessazioni dei contratti a termine (da 66,6% a 65,7%) e aumenta quella del tempo indeterminato (da 18,5% a 18,8%). La dinamica in termini di variazioni percentuali registra, dopo un incremento nel biennio 2018-2019 esteso a quasi tutte le tipologie contrattuali, una sensibile riduzione nel 2020 (-17,7%) in tutte le tipologie contrattuali, con valori superiori nell'apprendistato (-22,7%) e nella categoria altro (-20,2%).

La modalità prevalente di cessazione corrisponde alla scadenza naturale del contratto (pari al 66,8% del totale). Come causa di conclusione, seguono la cessazione richiesta dal lavoratore (16,7%) e la cessazione promossa dai datori di lavoro la cui decrescita, da 10,2% nel 2018 a 8,3% nel 2020, è principalmente riconducibile alla causa del licenziamento.

La Lombardia e il Lazio, coerentemente alla struttura produttiva (compreso il settore della Pubblica Amministrazione), sono le Regioni che nel 2020 presentano il maggior volume di

contrattualizzazioni (13,7% e 13,3%, rispettivamente). L'incidenza dell'istituto del tempo determinato, che con il 68,4% rappresenta la quota più alta di formalizzazioni contrattuali impiegate dai datori di lavoro, nelle Regioni del Mezzogiorno evidenzia incidenze significativamente maggiori dalla media nazionale: in Basilicata, Puglia e Calabria nel 2020 costituisce, rispettivamente, l'84,9%, l'83,7% e l'81% delle formalizzazioni contrattuali regionali. Di contro, nelle Regioni del Nord il ricorso al contratto a Tempo Indeterminato o all'Apprendistato è generalmente più diffuso.

La crescita dei rapporti di lavoro con durata superiore a un anno, interessa tutte le Regioni, seppure in misura differente. I contesti occupazionali del Nord rivelano, infatti, una dinamica delle cessazioni caratterizzata da una quota considerevole di rapporti di lavoro di lunga durata, superiore a quanto rilevato nelle Regioni del Centro e del Mezzogiorno. A conferma di ciò si osserva che le Regioni con la quota più elevata di rapporti cessati dopo almeno un anno dalla data di attivazione sono: la Lombardia (28,8%), il Piemonte (27,6% del totale), il Friuli-Venezia Giulia (27,3%) e il Veneto (26,5%).

Nel 2020 sono stati registrati 1 milione 43 mila rapporti di lavoro attivati in somministrazione. Oltre la metà dei rapporti in somministrazione, una quota pari al 55,5% del totale, ha interessato la componente maschile. A fronte del calo delle attivazioni totali, pari a -19,2%, si osserva un decremento delle attivazioni dei contratti in somministrazione pari al 25,7% che coinvolge la componente femminile (-28,0%) in misura maggiore di quella maschile (-23,7%).

Le attivazioni dei rapporti di lavoro in somministrazione sono concentrate nelle Regioni del Nord (64,6%): la quota di assunzioni più elevata si registra in Lombardia (24,5%), seguita a distanza dall'Emilia-Romagna (11,8%), dal Piemonte (11,1%) e dal Veneto (10,3%). Tra le Regioni del Mezzogiorno la quota più alta di assunzioni è quella registrata in Campania (4,2%) mentre quella più bassa è rilevata in Molise (0,2%).

Nell'anno 2020 a fronte di 1 milione 43 mila rapporti attivati in somministrazione, sono 1 milione e 35 mila quelli giunti a conclusione, con una diminuzione del 25,0% rispetto all'anno precedente. La causa principale è quella della cessazione a termine del contratto, in cui rientra il 90,2% del totale. Per il 56,6% dei casi nel 2020 il rapporto di lavoro in somministrazione non supera i 30 giorni effettivi. In particolare, il 14,9% ha una durata di 1 giorno mentre poco meno del 3,0% dei rapporti cessati supera la soglia dei 12 mesi. L'evoluzione del triennio 2018-2020 mostra, però, una riduzione della quota di rapporti in somministrazione di durata non superiore ai 30 giorni (dal 69,8% al 56,6%). Il numero delle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro in somministrazione e quello delle missioni sono sostanzialmente equivalenti. Nel 2020 a fronte di un volume totale di 1 milione 63 mila missioni attivate (-25,1% rispetto al 2019), 649 mila si concentrano nel settore dei Servizi (61,1% di quelle registrate nell'anno) e circa 400 mila nel settore Industriale (37,5%). Le missioni cessate sono pari a 1 milione 51 mila, con un decremento del 24,4% rispetto al 2019.

3. Emendamento al disegno di legge di conversione del decreto Riaperture: *smart working* semplificato prorogato al 31 dicembre 2021

Con l'emendamento approvato dalla Commissione Affari sociali della Camera al disegno di legge di conversione del decreto Riaperture (D.L. 22 aprile 2021, n. 52 – atto C. 3045), è prorogata, dal 31 luglio 2021 al 31 dicembre 2021, la possibilità di ricorrere allo *smart working* semplificato per i datori di lavoro del settore privato.

Più specificatamente, la proroga opera sui termini di applicazione dell'articolo 90, commi 3 e 4, del decreto Rilancio (D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020 n. 77) e concerne la possibilità, per i datori di lavoro, di applicare la modalità di lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati in materia dalla normativa vigente (legge 22 maggio 2017, n. 81), anche in assenza degli accordi individuali con il lavoratore. Gli obblighi di informativa per la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile di cui all'art. 22 della medesima legge n. 81 del 2017 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet INAIL (art. 90, c. 4, del D.L. 34/2020).

È, peraltro, previsto l'obbligo, per i datori di lavoro, di comunicare, in via telematica, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione di lavoro in modalità agile, ricorrendo alla documentazione resa disponibile nel sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 90, c. 3, del D.L. 34/2020).

L'emendamento al disegno di legge di conversione in legge del decreto Riaperture, approvato dalla Commissione Affari sociali, estende l'applicazione di tali disposizioni fino al 31 dicembre 2021.

Sino a fine anno, quindi, i datori di lavoro potranno comunicare il ricorso allo smart working in modalità semplificata, utilizzando esclusivamente l'applicativo informatico disponibile sul sito del Dicastero.

4. Circolare INPS n. 77 del 2021: modalità di gestione del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali

Con la Circolare n. 77 del 26 maggio 2021, l'INPS illustra la disciplina del Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali istituito dal Decreto interministeriale n. 104125/2019.

L'Istituto ricorda che, ai sensi dell'art. 26, D.Lgs. n. 148 del 2015, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono stipulare accordi e contratti collettivi, anche intersettoriali, per la costituzione di Fondi di solidarietà bilaterali nei settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di integrazione salariale.

Con Decreto interministeriale 27 dicembre 2019, n. 104125 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stato recepito l'accordo sindacale nazionale sottoscritto il 3 ottobre 2017 da Confprofessioni e dalle Organizzazioni sindacali Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, con conseguente costituzione presso l'INPS del "Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali".

L'Istituto rappresenta che l'accordo costitutivo del Fondo è stato stipulato in relazione a un settore già rientrante nell'ambito di applicazione del Fondo d'Integrazione Salariale (FIS) e, pertanto, dalla data di decorrenza del nuovo Fondo di solidarietà delle attività professionali, i datori di lavoro del settore – ai fini dell'obbligo contributivo – rientrano nell'ambito dei soggetti tutelati dallo stesso e non sono più destinatari della disciplina del FIS.

Inoltre, per quanto riguarda la platea dei beneficiari, il provvedimento precisa che gli interventi a sostegno del reddito sono garantiti dal Fondo ai dipendenti dei datori di lavoro nel settore delle attività professionali, inclusi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante, con l'esclusione dei dirigenti.

5. Risoluzione n. 37/E del 2021: trattamento fiscale del rimborso spese per acquisto di PC, tablet e laptop per la frequenza della didattica a distanza

Con la Ris. n. 37/E del 28 maggio 2021, l'Agenzia delle Entrate ha chiarito il trattamento fiscale del rimborso spese per acquisto di PC, tablet e laptop per la frequenza della didattica a distanza. L'istante è una società che, nell'ambito di un Piano welfare aziendale, intende riconoscere ai dipendenti un credito welfare a rimborso delle spese da loro sostenute per l'acquisto di pc, tablet o laptop da utilizzare per la frequenza della "didattica a distanza" dei loro familiari. La richiesta di rimborso da parte dei propri dipendenti, precisa la società, dovrà essere comprovata da idonea documentazione rilasciata dall'istituto scolastico attestante lo svolgimento delle lezioni a distanza. Il credito potrà essere utilizzato, in alternativa, per il rilascio di un voucher che autorizza l'acquisto dei suddetti dispositivi informatici presso rivenditori convenzionati presenti nella piattaforma welfare.

La società chiede se sul valore del credito welfare descritto dovrà operare la ritenuta a titolo di acconto Irpef, come disciplinato dall'art. 23, d.P.R. n. 600/1973, per il reddito di lavoro dipendente. L'istante ritiene di no, perché reputa applicabile al caso l'art. 51, comma 2, lett. f) e f-bis), TUIR, secondo cui non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente le somme, i servizi e le prestazioni aventi finalità di educazione e istruzione.

L'Agenzia delle entrate condivide la soluzione della società istante. L'art. 51, comma 2, lett. f) e f-bis), TUIR stabilisce che non concorrono alla formazione del reddito Irpef le opere e i servizi messi a disposizione dal datore di lavoro ai dipendenti e ai loro familiari e le somme erogate che hanno finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, e culto, borse di studio, eccetera. In seguito alle modifiche intervenute con la legge di stabilità 2016, la disposizione prevede, altresì, che il datore di lavoro possa erogare i servizi di educazione e istruzione direttamente o tramite terzi oppure rimborsare al dipendente le spese già sostenute per gli scopi previsti dall'agevolazione, a condizione che acquisisca e conservi la documentazione che attesti l'utilizzo delle somme da parte del dipendente in linea con le finalità per le quali sono state corrisposte.

Non manca il riferimento agli effetti dell'emergenza sanitaria da Covid-19, in regione della quale sono stati emanati diversi provvedimenti legislativi che, nel disporre la sospensione, totale o parziale, dell'attività didattica in presenza, hanno previsto l'adozione, da parte degli Istituti scolastici e

universitari, di forme flessibili nell'organizzazione dell'attività didattica, ovvero di garantirne la fruizione attraverso la "Didattica a Distanza" (Dad).

In tale contesto, il PC, il laptop e il tablet costituiscono dispositivi fondamentali per consentire la didattica a distanza, il cui utilizzo è finalizzato all'educazione e all'istruzione. Di conseguenza, sostiene l'Agenzia, pc, laptop e tablet sono strumenti necessari per partecipare alle lezioni tenute nella "classe virtuale" e per stabilire la necessaria relazione tra insegnanti e studenti. Costituiscono, pertanto, mezzi indispensabili per la didattica a distanza, il cui utilizzo è finalizzato all'educazione e all'istruzione. In quanto tali, il rimborso delle spese sostenute dal dipendente per il loro acquisto e poi rimborsate dal datore di lavoro non genera reddito di lavoro dipendente, *ex art. 51, comma 2, lett. f-bis), TUIR*.

Il regime in questione potrà essere applicato a condizione che il dipendente produca e conservi idonea documentazione rilasciata dall'istituto scolastico o dall'università che attesti lo svolgimento delle lezioni online.

Medesima soluzione anche nel caso in cui la piattaforma welfare consenta l'acquisto dei dispositivi informatici tramite voucher. Le condizioni sono le stesse: il lavoratore, per usufruire del regime, deve presentare la documentazione rilasciata dall'ente di istruzione che attesti lo svolgimento delle lezioni attraverso la DAD.

Nel restare a Vs. disposizione per eventuali approfondimenti e/o chiarimenti, porgiamo Cordiali saluti.

ENBIC - Studio ACTA